**Содержание**

Введение

1. Общие вопросы правового регулирования труда иностранных граждан

1.1 Понятие иностранных граждан и их классификация в РФ

1.2 Понятие занятости по российскому законодательству и ее виды

2. Правовой статус иностранных работников

2.1 Особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ

2.2 Основные направления государственной политики РФ и зарубежных стран в области занятости

2.3 Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ и за рубежом

2.4 Специальная трудовая правосубъектность иностранных работников

3. Актуальные проблемы использования труда иностранных работников в рф и пути их преодоления

3.1 Основные проблемы использования иностранной рабочей силы

3.2 Проблема нелегальной миграции в России

3.3 Общая характеристика правонарушений, связанных с незаконным привлечением и использованием иностранной рабочей силы в РФ

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

В сочетании с экономическими, демографическими и социальными проблемами на становление российского рынка труда оказывают существенное влияние и проблемы внутриполитического и внешнеполитического характера. В свою очередь, непосредственно рынок труда, его становление и совершенствование, активнейшим образом оказывает прямое воздействие и на внешнюю, и на внутреннюю политику, и на экономику, и на социальную сферу, и на демографические процессы. Поэтому проблемы рынка труда следует рассматривать как своеобразный базис выхода страны из затянувшегося кризиса и последующего ускоренного экономического и социального развития. Сложности формирования рынка труда в России во многом связаны не только с экономическим кризисом в стране, но и с не менее, а зачастую с еще более глубоким кризисом в новом зарубежье – в независимых государствах, образованных бывшими союзными республиками СССР, с национальными конфликтами, происходящими на территории некоторых из них. Это не только затрудняет построение цивилизованных рыночных отношений России с новым зарубежьем, но и ведет к активизации миграционных процессов, а, следовательно, и притоку значительного количества рабочей силы и дополнительному давлению на российский рынок труда.

Одним из важнейших факторов, активно воздействующих на формирование открытого рынка, является массовый приток в Россию нелегальных иммигрантов из государств как нового, так и старого зарубежья, наблюдающийся с начала 90-х годов. Особенностью нелегальной иммиграции является то, что она носит преимущественно трудовой характер и активно расширяет границы с крытого рынка труда, соответственно резко сужая официальную часть открытого рынка труда. Причина этого явления кроется в недостаточной отрегулированности взаимоотношений России с государствами нового зарубежья, отсутствии четкой и эффективной государственной миграционной политики, а также в новизне миграционной проблемы для России, не имевшей ранее соответствующего опыта ее действенного разрешения. И сегодня проблеме международной миграции уделяется крайне недостаточно внимания. [[1]](#footnote-1)

***Актуальность темы исследования*** определяется остротой проблемы формирования цивилизованного рынка труда в РФ. Отсутствие законодательного разрешения проблем трудоправового статуса иностранных работников влечет произвол работодателей по отношению к иностранным работникам. Иностранные работники не пользуются всеми правами, предоставляемыми актами ООН и МОТ трудящимся-мигрантам, а российские работники за рубежом находятся в худшем положении, чем их коллеги из стран, ратифицировавших подобные международные документы. Для России важным является развитие трудового обмена в рамках СНГ, что объясняется тесными историческими, культурными и экономическими связями между странами. Для эффективного решения вопросов, связанных с трудовой миграцией в рамках двустороннего сотрудничества государств необходимо заключение новых двусторонних договоров, а также расширить круг государств для сотрудничества в рамках двусторонних соглашений. В этой связи целесообразно проводить анализ ситуации, связанной с соблюдением прав трудящихся-мигрантов, и выработку решений по борьбе с нарушением законных прав и интересов данных работников.

***Объектом исследования*** являются общественные отношения, складывающиеся в области применения российского законодательства в отношении иностранных физических лиц.

***Предметом исследования*** являются состояние обеспечения конституционного порядка пребывания на территории Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, а также нормы законодательных и других нормативных актов, имеющих отношение к правовому положению иностранных граждан и лиц без гражданства в России.

Регулирование рынка труда – постоянная практика государств с развитой рыночной экономикой, что позволяет им смягчать последствия кризисных явлений, обеспечивать повышение занятости и борьбу с безработицей, поддерживать уровень доходов населения, снижать социальную напряженность в обществе и одновременно стимулировать рост экономики.

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

***Степень научной разработки темы характеризуется тем, что*** проблема международного труда является актуальной для российской правовой науки. В своей работе под названием «Международный труд»[[2]](#footnote-2) И.Я. Киселев дал понятие международному труду, выделил и охарактеризовал пять основных видов международного труда, определил источники правового регулирования. Трудовая миграция за рубеж по трудовому контракту между российским работником и иностранным работодателем (внешняя трудовая миграция), а также работа иностранного гражданина или апатрида в России выделяются Киселевым как отдельные виды международного труда. Монография «Международный труд» является практическим пособием, которое рассчитано на руководителей организаций, сотрудников кадровых и экономических служб, работников профсоюзов, а также на трудящихся-мигрантов. Исходя из этого, здесь дана в основном информация о правовом положении трудящихся-мигрантов, а также комментарии существующих нормативных актов, регулирующих вопросы международного труда. В работе не содержится указаний на правовые и связанные с ними практические проблемы регулирования труда работников-мигрантов. Общая характеристика правового статуса иностранных граждан в трудовых отношениях, комментарий российского законодательства, регулирующего вопросы привлечения иностранной рабочей силы содержится в работах В.В. Глазырина «Труд иностранцев в России»[[3]](#footnote-3) и О.В. Абрамовой «Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации».[[4]](#footnote-4)

Проблема определения понятия «внешней трудовой миграции» в российском законодательстве исследовалась Р.Ш. Давлетгильдеевым. В его публикации под названием «К вопросу об определении понятия «внешняя трудовая миграция» в Российском праве»[[5]](#footnote-5) дан сравнительный анализ норм международного и российского права, содержащий понятие «внешняя трудовая миграция», а также сформулировано определение процесса внешней трудовой миграции. Понятие термина «иностранцы, их правовой, конституционный статус», роль ОВД в обеспечении статуса иностранных граждан, отражены в работах Герасименко Ю.В.[[6]](#footnote-6)

Кроме того, следует отметить работу Метелева С.Е. «Международная трудовая миграция и развитие российской экономики», где подробно освещены вопросы международной трудовой миграции; раскрыта роль России в мировом рынке труда, рассмотрены направления повышения эффективности политики противодействия нелегальной миграции и регулирования международной трудовой миграции.[[7]](#footnote-7) Правила и порядок привлечения к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, изменения законодательства в данной области, а также правила пребывания (проживания) в РФ подробно освещены в монографии Наумовой Р.Л. «Труд иностранцев у российского работодателя». [[8]](#footnote-8)

В своей работе «Трудоустройство иностранных граждан в России» Феоктистовым И.А. были затронуты вопросы приема и увольнения иностранных работников, получения разрешения на работу, а также в каких сферах иностранцам трудиться нельзя, или где установлены определенные квоты. Автор рассказал и об ответственности работодателей за нарушение миграционного законодательства. [[9]](#footnote-9) Актуальные проблемы освещает в своей работе «Труд иностранцев в России: правовое регулирование» Скачкова Г.С., где дается характеристика законодательства РФ о статусе иностранцев, работающих в России; раскрываются международные трудовые стандарты регулирования труда иностранцев; определяются основы правового положения иностранцев, работающих в России. Центральное место в работе отводится порядку привлечения и использования в РФ иностранной рабочей силы, регистрации и учету иностранцев, работающих в России. [[10]](#footnote-10)

Проблемы, связанные с нарушением прав трудящихся-мигрантов, а также основные направления и особенности трудовой миграции российских граждан за рубеж, рассматривалась Е.В. Виноградовой в публикациях «Защита прав трудящихся-мигрантов: международные нормы и российские реалии»[[11]](#footnote-11) и «Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции». [[12]](#footnote-12)

Тема международного трудового обмена, а также проблемы и перспективы интеграции России в международный рынок труда были затронуты в научных статьях O.K. Дадаева. «Основные направления миграционной политики ведущих стран по отношению к российским гражданам»[[13]](#footnote-13), и «Международное сотрудничество в области трудовой миграции»[[14]](#footnote-14). Он же охарактеризовал основные направления защиты своих сограждан за рубежом, в том числе и тех, кто работает по трудовому договору в других странах, используемые многими государствами Западной Европы.[[15]](#footnote-15)

Также ряд вопросов, связанных с правовым и социально-экономическим статусом иностранцев в нашей стране, был предметом исследования ряда отечественных ученых, среди них необходимо отметить труды таких исследователей, как Авакьян С.А., Аметистов Э.М., Балацкий Е.В., Власова В.И., Галенская Л.Н., Глебов И.Н., Гусов К.Н., Дмитриев Ю.А., Дрынов О.В., Жукова Н.А., Забелло О.И., Киселев И.Я., Корсик К.А., Марышева Н.И., Манолов К.И., Нешатаева Е.Н., Топорнин Б.Н.

Следует отметить и экономическую сторону исследования вопроса занятости иностранных граждан. Среди ученых, своей фундаментальностью отличаются работы Г.В. Плеханова, В.Я. Железнова, А. Богданова, И. Степанова, С.А. Бессонова, а позже Н.И. Бухарина. Блестящее обобщение развития экономической мысли в середине XX века осуществил в своем учебнике П. Самуэльсон, который подчеркнул, что политическая экономия есть наука о повседневной деловой жизни людей, а также K.P. Макконнелл и С.Л. Брю. Среди работ современных российских ученых, внесших весомый вклад в теорию рынка труда вообще и в частности формирующегося в стране в условиях становления рыночных отношений, следует отметить фундаментальные исследования Б.Д. Бреева, а также работы И. Бушмарина, коллективные исследования М.Х. Гарсия-Исер, С.Н. Смирнова, А.В. Кашепова, Т.Л. Горбачевой, Т.И. Заславской, И.Е. Заславского, Р.П. Колосовой и М.В. Лудник, И.С. Масловой, А.Г. Коровкина, А.Г. Косарева, В.Г. Костакова, А.Е Котляра, А.Д. Попова, А.С. Семенова, Л.С. Чижовой. В.Я. Чуракова.

***Основной целью работы*** является определение трудоправового статуса работников-мигрантов. В соответствии с поставленной целью в работе решались ***следующие задачи***, определившие структуру работы:

1. дать определение понятию занятости по российскому законодательству и понятию категории иностранных граждан в РФ с указанием их классификации;
2. указать особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ;
3. выяснить основные направления государственной политики РФ и зарубежных стран в области занятости;
4. раскрыть правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ и за рубежом и определить специальную трудовую правосубъектность иностранных работников;
5. обозначить основные проблемы использования иностранной рабочей силы;
6. охарактеризовать проблему нелегальной миграции в России и дать общую характеристику правонарушений, связанных с незаконным привлечением и использованием иностранной рабочей силы в РФ.

***Методологической основой исследования*** являлся комплексный факторный подход к анализу современной ситуации на рынке труда, разработке прогноза его развития и формирования рабочей силы в Российской Федерации. В процессе исследования использовались разнообразные методы экономического анализа: статистический, индексный, сравнительный, расчетно-аналитический, балансовый и другие.

Таким образом, в современных условиях правовой институт, регулирующий сферу трудоустройства и занятости призван отразить особенности защиты интересов сторон трудовых правоотношений в условиях рыночной экономики.

**1. Общие вопросы правового регулирования труда иностранных граждан**

**1.1 Понятие иностранных граждан и их классификация в РФ**

Под индивидуальным статусом иностранца, лица без гражданства в стране пребывания понимается статус отдельного гражданина, отдельного лица, совокупность предоставленных ему прав и возложенных на него обязанностей. Индивидуальный статус, объем составляющих его прав и обязанностей носят подвижный характер, изменяются с течением времени под влиянием многих обстоятельств. Правовой статус иностранных граждан, лиц без гражданства или лиц с двойным гражданством, постоянно или временно пребывающих на территории страны, имеет определенные особенности и специально регулируется законодательством каждого государства.

Конституция РФ Конституция Российской Федерации установила, что 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. Тем не менее, правовой статус иностранцев существенно отличается от правового статуса граждан РФ.

Особую актуальность приобретают проблемы, связанные с законодательным регулированием процесса привлечения и использования в России иностранной рабочей силы. В общем объеме иммиграционных потоков большой удельный вес занимает миграция иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию. К сожалению, в России до сих пор не принят специальный закон в отношении трудящихся-мигрантов. К тому же Российская Федерация не является участником Конвенций о трудящихся-мигрантах Конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.), принятых под эгидой таких авторитетных международных межправительственных организаций, как Организация Объединенных Наций и Международная Организация Труда. Так же назрела необходимость присоединения к ряду конвенций, устанавливающих тот минимальный объем прав, который государство должно предоставить иностранным гражданам и лицам без гражданства, находящимся на его территории.

В России одним из важнейших нормативных актов в этой области выступил Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 г. №2146 «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы» Указом Президента РФ от 28 декабря 2006 г. №1475 настоящий Указ признан утратившим силу с 15 января 2007 г. и принят Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 6 января 2007 г.).

***Иностранными гражданами*** признаются лица, не являющиеся гражданами Российской Федерации и имеющие доказательство своей принадлежности к гражданству иностранного государства. Таким образом, иностранным гражданином следует считать любое физическое лицо, которое, находясь в определенной правовой связи с российским государством, не является его гражданином и состоит в гражданстве (подданстве[[16]](#footnote-16)) иного государства.

Однако зачастую в литературе применяется термин «иностранец» как синоним термину «иностранный гражданин». Полагается, что иностранцами следует считать как иностранных граждан, так и лиц без гражданства. Закон РФ «О гражданстве Российской Федерации» под иностранным гражданином понимает лицо, обладающее гражданством иностранного государства и не имеющее гражданства Российской Федерации, а под лицом без гражданства – лицо, не принадлежащее к гражданству РФ и не имеющее доказательства принадлежности к гражданству другого государства. (ст. 3 ФЗ «О гражданстве РФ» от 31.05.2002 №62-ФЗ.)

Иностранный гражданин может быть принят на работу в РФ только при наличии у него документа, дающего право постоянного или временного проживания в РФ.

***Трудящийся-мигрант*** – это лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является. Для законной деятельности трудящийся-мигрант (и члены его семьи) должен получить разрешение на въезд, пребывание и оплачиваемую деятельность в государстве работы по найму в соответствии с законодательством этого государства и международными соглашениями, участником которых это государство является. Трудящиеся-мигранты и члены их семей могут свободно покидать любое государство, включая государство своего происхождения. Это право не должно подлежать каким-либо ограничениям, за исключением тех, которые предусматриваются законом, необходимы для охраны национальной безопасности, общественного порядка (ordre public), здоровья или нравственности населения или прав и свобод других лиц.

***В связи с этим представляется возможным указать следующие группы иностранцев:***

1. иностранные граждане, не обладающие иммунитетами и привилегиями;
2. иностранные граждане, наделенные определенными иммунитетами и привилегиями;
3. иностранные граждане, получившие убежище (беженцы).

К первой группе относятся постоянно проживающие и временно пребывающие в Российской Федерации иностранцы, которые подчинены юрисдикции России в полном объеме, наравне с ее собственными гражданами. Данная группа иностранцев является в Российской Федерации преобладающей, и с ней чаще всего сталкиваются в ходе своей профессиональной деятельности работники органов внутренних дел. Поскольку иностранцы могут находиться в России с самыми различными целями, то перечислять всех вряд ли представляется возможным. К ним относятся иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию для работы на различных совместных предприятиях, иностранные студенты, журналисты, спортсмены, бизнесмены, артисты и многие другие.

К группе иностранных граждан, обладающих определенными иммунитетами и привилегиями, относятся сотрудники дипломатических и консульских представительств, члены правительственных и парламентских делегаций, работники межправительственных организаций и некоторые другие лица.

Согласно ст. 2 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ», можно выделить такие виды (группы) иностранных лиц, как: ***законно находящийся в Российской Федерации иностранный гражданин*** – лицо, имеющее действительные вид на жительство, либо разрешение на временное проживание, либо визу, либо иные предусмотренные федеральным законом или международным договором Российской Федерации документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в Российской Федерации; ***временно*** ***пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин*** – лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание; ***временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин*** – лицо, получившее разрешение на временное проживание; ***постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин*** – лицо, получившее вид на жительство; ***иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя***, – иностранный гражданин, зарегистрированный в Российской Федерации в качестве индивидуального предпринимателя, осуществляющего деятельность без образования юридического лица; ***иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы***, – иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы (за исключением иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию без визы в порядке, установленном для отдельных категорий иностранных граждан (в том числе владельцев дипломатических или служебных (официальных) паспортов, пассажиров круизных судов, членов экипажей морских или речных судов либо иных транспортных средств, лиц, совершающих транзитный проезд через территорию Российской Федерации, жителей приграничных территорий), а также иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию без визы в порядке, установленном в специальных целях, включая торговлю и хозяйственную деятельность на приграничных территориях, туризм, строительство).

***Классификацию лиц прибывающих для ведения трудовой деятельности*** на территории Российской Федерации можно представить следующим образом:

1. По правовому статусу: ***Иностранный гражданин*** – лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее гражданство (подданство) иностранного государства; ***Лицо без гражданства*** – лицо, не являющееся гражданином Российской;
2. По временному принципу: ***Постоянно проживающие в РФ*** иностранные граждане, т.е. имеющие разрешение на постоянное проживание, вид на жительство, могут работать в РФ наравне с местными гражданами. ***Временно пребывающие в РФ*** иностранные граждане – могут заниматься трудовой деятельностью, если это совместимо с целями их пребывания в стране. Действующее законодательство России различает постоянно проживающих и временно пребывающих в стране иностранных граждан. Иностранные граждане, находящиеся на ином законном основании, считаются временно пребывающими. Они обязаны в установленном порядке зарегистрировать свои паспорта и выехать из страны по истечении определенного срока пребывания. Принадлежность к той или иной категории имеет важное практическое значение, поскольку объем прав и обязанностей иностранных граждан зависит о того, к какой категории они относятся. Правовой статус постоянно проживающих (домицилированных) иностранцев шире, чем иностранцев, лишь временно находящихся на территории Российской Федерации. Это касается, например, таких важных вопросов, как трудовая деятельность, пользование медицинской помощью, предоставление социального обеспечения. Действующее законодательство проводит такое разделение, руководствуясь не критерием длительности пребывания, а правовыми основаниями нахождения лица, степенью устойчивости правовой связи его с государством. [[17]](#footnote-17)
3. ***Иностранные граждане, не обладающие иммунитетами и привилегиями:*** постоянно проживающие и временно пребывающие в Российской Федерации иностранцы, которые подчинены юрисдикции России в полном объеме, наравне с ее собственными гражданами. Данная группа иностранцев является в Российской Федерации преобладающей, и с ней чаще всего сталкиваются в ходе своей профессиональной деятельности работники органов внутренних дел. Поскольку иностранцы могут находиться в России с самыми различными целями, то перечислять все вряд ли представляется возможным. К ним относятся иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию для работы на различных совместных предприятиях, иностранные студенты, журналисты, спортсмены, бизнесмены, артисты и многие другие.
4. ***Иностранные граждане, наделенные определенными иммунитетом и привилегиями***. К данной группе иностранных граждан, обладающих определенными иммунитетами и привилегиями, относятся сотрудники дипломатических и консульских представительств, члены правительствен и парламентских делегаций, работники межправительственных организаций и некоторые другие лица.
5. ***Иностранные граждане, получившие убежище.[[18]](#footnote-18)***
6. ***В зависимости от характера и объема предоставляемых привилегий*** и иммунитетовобладающие ими иностранные граждане могут быть разделены на следующиеподгруппы:пользующиеся полным иммунитетом;пользующиеся частичным иммунитетом.

К иностранным гражданам, пользующимся полным иммунитетом от юрисдикцииРоссийской Федерации, относятся главы дипломатических представительств (вранге послов, посланников), члены дипломатическогоперсонала представителей (советники, торговые представители и ихзаместители, военные атташе и их помощники, первые, вторые и третьисекретари, атташе и секретари-архивисты), а также члены семей главдипломатических представительств и члены семей дипломатического персоналапредставительств, если они проживают вместе с указанны лицами и неявляются российскими гражданами. Кроме того, к ним относятся еще и представители иностранных государств(главы государств, правительств и т.д.), члены пар иправительственных делегаций, приезжающие для уча в межгосударственныхпереговорах и конференциях или с другими официальными поручениями, а такжепредставители иностранных государств, следующие для тех же целей транзитомчерез территорию нашей страны, и члены семей указанных лиц, сопровождающиеих (если они не являются гражданами Российской Федерации). К этой группепримыкают сотрудники некоторых меж организаций (ООН, СБСЕ и т.п.). [[19]](#footnote-19)

Таким образом, значительную роль в регулировании миграционных процессов играет вступивший в силу 1 июля 2002 года Федеральный закон «О гражданстве». Устранив нечеткость существовавших ранее критериев, по которым предоставлялось российское гражданство, он упорядочил и саму процедуру получения гражданства. В нем приняты также существенные нововведения. Например, одно из них предоставляет иностранцам право на получение российского гражданства при условии непрерывного проживания на территории РФ в течение пяти лет со дня получения вида на жительство (при этом допускается ежегодное временное отсутствие в течение трех месяцев).

**1.2 Понятие занятости по российскому законодательству и ее виды**

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» определяет занятость как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую российскому законодательству и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход. Из этого определения можно выделить четыре существенных признака, совокупность которых позволяет отнести гражданина к категории занятых.

Деятельность граждан, т.е. совершение определенных активных действий. К примеру, гражданин осуществляет определенный комплекс активных действий, выполняя трудовые функции на основании заключенного трудового договора.

Нельзя рассматривать отношения занятости в качестве предпосылки начала трудовой деятельности. Занятость – это длящееся отношение, которое характеризует состояние определенности субъекта этого отношения (например, в качестве работника, лица, обучающегося в учебном заведении, и т.д.) и не может прерываться (прекращаться) моментом устройства на работу, поступления в институт и др.

Заслуживает внимания мнение о соотношении понятий «занятость» и «деятельность», высказанное в литературе.[[20]](#footnote-20) В сфере общественного и индивидуального производства возможен один вид деятельности – труд. Поэтому, определяя занятость как деятельность, законодатель фактически отождествляет занятость с трудом. Однако занятость и труд не являются идентичными понятиями. Занятость, в отличие от труда, – не деятельность, а общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте. До тех пор пока работник продолжает оставаться в той или иной подсистеме хозяйственного комплекса, эти отношения не прерываются. Статус занятого совершенно не зависит от того, трудится человек в данный момент или отдыхает. Поэтому толковать понятие «занятость» как «деятельность» нет никаких оснований.

Высказанное мнение по поводу невозможности использования в качестве критерия занятости понятия «деятельность» представляется не вполне обоснованным.

Действительно, вступая в трудовые правоотношения, занимаясь предпринимательством, обучаясь в учебном заведении и т.д., гражданин не осуществляет постоянно в течение суток, недели, месяца какую-либо деятельность. Следует иметь в виду, что перерывы в ее осуществлении для человека необходимы физиологически. Поэтому за ним, безусловно, сохраняется статус лица, находящегося в соответствующем правоотношении работника, предпринимателя, учащегося, и в тех случаях, когда гражданин на законных основаниях деятельность не осуществляет. Следовательно, в некоторых случаях и, не осуществляя деятельность, тот или иной гражданин все равно признается занятым, например, работник, находящийся в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Временное отсутствие на работе в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами, не прерывает состояния занятости.

Вместе с тем любая из перечисленных законодательством сфер занятости в первоочередном порядке предполагает осуществление определенной деятельности и только благодаря ей, имеет социальное значение. Например, вступая в трудовое правоотношение, работник обязуется выполнять трудовые функции, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка; поступая в высшее учебное заведение, студент обязуется изучать определенные научные дисциплины, а, регистрируясь в качестве индивидуального предпринимателя, гражданин осуществляет предпринимательскую деятельность. Так или иначе, все указанные отношения основываются исключительно на определенной социально полезной деятельности, поэтому в отрыве от нее они теряют всякое правовое и экономическое значение. Существование того или иного правоотношения, в рамках которого реализуется в той или иной форме занятость, предопределяется исключительно деятельностью, по поводу которой правоотношение возникает.

Факт существования в законодательстве положения, предусматривающего возможность отнесения гражданина к категории занятого в том случае, когда он не осуществляет какой-либо деятельности, например, граждане, являющиеся учредителями организаций, за исключением учредителей общественных и иных организаций, которые не имеют имущественных прав в отношении них, является исключением, подтверждающим общее правило.

В связи с этим деятельность, не противоречащая закону и протекающая в определенных формах не может быть исключена из числа элементов, характеризующих понятие занятости, и именно она является его главным, определяющим признаком.

Занятость – это не просто деятельность, а деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей.[[21]](#footnote-21)

В осуществлении определенной деятельности гражданин в первую очередь заинтересован сам. Для нормального развития и существования гражданину требуются материальные средства, за счет которых он покрывает возникающие в процессе жизнедеятельности расходы и удовлетворяет личные потребности.

Более того, поскольку в РФ провозглашается свобода труда и свобода выбора вида занятости, определенным образом учитываются и иные личные потребности при выборе занятости. К ним могут быть отнесены: место занятости, специфика выполняемой деятельности, режим занятости и другие характеристики вплоть до состава трудового коллектива. Во всех случаях, выбирая сферу деятельности, в которой гражданин предполагает себя реализовать, все эти параметры, формирующие личную потребность, в той или иной степени учитываются им. В любом случае конечный выбор вида занятости всегда определяется гражданином.

Занятостью считается деятельность, не противоречащая законодательству РФ. Это положение вытекает из ч. 2 ст. 15 Конституции РФ, где говорится, что граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию РФ и законы. В данной характеристике понятия занятости четко прослеживается общеправовой принцип законности. Таким образом, занятыми могут быть признаны лишь лица, осуществляющие свою деятельность в тех сферах, которые определены законодателем, и в рамках, установленных законом.[[22]](#footnote-22)

Следует отметить, что в некоторых случаях важным представляется как сама сфера занятости, так и статус субъекта, осуществляющего деятельность в данной сфере.

Нормы гражданского законодательства предусматривают необходимость государственной регистрации предпринимательской деятельности. Следовательно, граждане, осуществляющие такую деятельность без регистрации, нарушают положения гражданского законодательства, и нет оснований считать их занятыми, т.е. осуществление деятельности, запрещенной российским законодательством, не может рассматриваться в качестве занятости.

Еще одним признаком понятия занятости является заработок, трудовой доход, полученный гражданином в процессе осуществления деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащей законодательству РФ. В данном определении термин «заработок» означает вознаграждение за личный труд, которое получают работающие по трудовому договору, а термин «трудовой доход» используется как синоним вознаграждения за личный труд в процессе предпринимательства, индивидуальной трудовой деятельности, как члена кооператива и т.д.

Формулировка данного положения в Законе позволяет сделать вывод о том, что данный признак понятия занятости не является обязательным. Законодатель тем самым предоставляет возможность признать гражданина занятым и в случае отсутствия у него заработка трудового дохода. Так, гражданин, осуществляющий предпринимательскую деятельность, будет считаться занятым вне зависимости от того, приносит его деятельность прибыль или нет. В конечном итоге вывод об отнесении того или иного человека к числу занятых следует делать с учетом положений законодательства РФ о занятости населения, которое конкретизирует отдельные категории занятых.

Анализ законодательства о занятости населения позволяет выделить следующие три группы занятых граждан:

1. лица, осуществляющие трудовую деятельность (в широком смысле) в сфере как общественного, так и личного труда;
2. занятые иными видами общественно полезной деятельности;
3. лица, не осуществляющие какой-либо деятельности, но признаваемые занятыми в силу Закона.

В законодательстве и практике деятельности федеральных органов исполнительной власти, реализующих государственную политику в области занятости, сложились различные классификации занятости в зависимости от того или иного аспекта данного общественного явления. Одна из распространенных классификаций занятости на основании полноты охвата трудоспособного населения – это ее подразделение на полную и неполную. При этом имеется в виду полная или неполная занятость населения в целом, а не отдельных граждан.[[23]](#footnote-23)

Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости, указывает, что полная занятость представляет собой состояние на рынке труда, при котором полностью удовлетворяется потребность граждан в работе. Полная занятость предполагает равновесие между предложением рабочей силы и спросом на нее как по стране в целом, так и по отдельным регионам, что возможно в рыночной экономике как исключение. В политике занятости полная занятость является важнейшей целью, когда реализуется право каждого гражданина на труд. Неполная занятость трактуется как занятость в неполное рабочее время либо по желанию работника, либо по экономическим причинам, когда сокращается длительность рабочего времени с согласия или без согласия работников. Одной из форм неполной занятости в России является отпуск без сохранения содержания по инициативе администрации.[[24]](#footnote-24)

Такое разделение полной и неполной занятости вызывает определенные возражения. Выделение полной и неполной занятости как элементов единой классификации должно происходить по полноте занятости в определенном смысле. Если в первом случае (определение полной занятости) определяется занятость населения в целом, то при определении неполной занятости акцент ставится на занятости конкретного гражданина. Полная занятость – это занятость населения при наличии естественного уровня безработицы, подверженного колебанию в зависимости от социально-экономического положения страны. При этом под естественным уровнем безработицы понимается объективный, экономически и социально приемлемый уровень безработицы, обусловленный структурными изменениями в спросе на рабочую силу – структурная безработица, а также поисками или ожиданием работы – фрикционная безработица. Например, в США занятость определяется как полная лишь в том случае, если уровень безработных граждан составляет 3% общего количества трудоспособного населения. В российском же законодательстве это определение не имеет цифровых ориентиров, что негативно отражается на государственной политике в области занятости в целом. Частичная безработица – характерное и в какой-то мере необходимое явление для рыночной экономики. Причина неполной занятости объясняется тем, что работник в связи с переменой работы, места жительства и т.п. выходит на определенное время из непосредственного производства. Это значит, что в каждый момент имеется часть не использованной в производстве рабочей силы, что обусловливается действием объективных законов воспроизводства независимо от уровня его организации и протекания. Кроме того, наличие социально приемлемого уровня безработицы оказывает положительное влияние на конкуренцию на рынке труда, стимулируя развитие трудовых ресурсов. Поэтому для эффективного осуществления государственной политики в области занятости в законодательстве необходимо определить понятие полной занятости с учетом приемлемого, естественно необходимого, уровня безработицы. Неполную занятость, с учетом приведенного определения полной занятости, можно охарактеризовать как занятость, при которой превышен естественный уровень безработицы. Применительно к конкретному гражданину можно выделить полную занятость, когда он занят полное рабочее время с получением соответствующего вознаграждения, неполную занятость, которая, в свою очередь, классифицируется на добровольную и вынужденную или частичную безработицу, и незанятость, также добровольную или вынужденную – полную безработицу.[[25]](#footnote-25)

К сожалению, на сегодняшний день российское законодательство, регламентируя правовой статус безработных граждан, практически полностью обходит стороной регулирование вопросов частично занятого населения и предоставления им соответствующей социальной помощи и государственного содействия в обеспечении полной занятости. Проблемы частичной занятости неоднократно освещались в рамках Международной организации труда и подвергаются правовому регулированию практически всеми цивилизованными странами.

При этом оценка частичной занятости различными государствами происходит по-разному из-за двоякой оценки данного социального явления. С одной стороны, расширение масштабов частичной занятости вызывает недовольство многих людей, поскольку, по их мнению, оно приводит к росту конкуренции на рынке труда. Другие же, наоборот, поддерживают частичную занятость, которая позволяет сочетать трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей и с учебой, а также обеспечить постепенный выход трудящихся на пенсию, избегая резкого изменения режима работы и стиля жизни. Многие определения частичной занятости, принятые в различных странах, исходят из трактовки, сформулированной Международной организацией труда, которая под частичной занятостью понимает регулярную занятость по найму при значительно сокращенной продолжительности рабочего времени.[[26]](#footnote-26) Продолжительность рабочего времени при частичной занятости существенно ниже установленного стандарта. В законодательстве некоторых стран она меньше нормативного рабочего времени, как минимум, на 20% (хотя в большинстве случаев этот размер не определяется).

Как показал зарубежный опыт, отсутствие точного определения размера стандартной продолжительности рабочего времени при частичной занятости затрудняет выделение данной категории граждан в общей структуре трудоспособного населения. При определении частично занятых лиц существуют трудности и иного порядка. Например, человек, работающий по совместительству, может трудиться на нескольких предприятиях как частично занятый, хотя и имеет в целом полный объем трудовой нагрузки. Этот момент необходимо учитывать при определении частичной занятости гражданина в рамках законодательства.

Во многих странах стимулирование частичной занятости рассматривается правительственными органами как эффективное средство борьбы с безработицей. При этом частично занятые граждане в ряде случаев имеют право на государственное содействие в обеспечении полной занятости, а также на материальную поддержку в виде пособия по безработице. В большинстве стран пособия по безработице выплачиваются всем трудящимся, потерявшим работу, однако у частично занятых размер пособий меньше, чем у полностью занятых. Пособия для частично занятых устанавливаются в меньшем размере, чем пособия для полностью занятых, если учитывается размер трудовой нагрузки. В ряде государств (Бельгия, Новая Зеландия) частично занятым с определенным уровнем дохода могут выплачиваться такие же пособия, как и полностью занятым. В Норвегии частично занятые получают право на пособие, если их суммарный доход за три года равен годовому доходу полностью занятых.[[27]](#footnote-27)

Таким образом, ориентируясь на мировой опыт регулирования проблем занятости населения и международные акты, Россия, как государство с социально ориентированной рыночной экономикой, должна адекватно реагировать на отношения, возникающие на рынке труда. Отсутствие в части правового регулирования вопросов частичной занятости практически полностью нивелирует социальную защиту и государственную поддержку в обеспечении занятости данной категории граждан.

**2. Правовой статус иностранных работников**

**2.1 Особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ**

Разрешение на привлечение иностранной рабочей силы выдает Федеральная миграционная служба РФ. С января 1996 г. работодатели, привлекающие работников из стран – участников СНГ, обращаются за разрешением непосредственно в территориальные миграционные службы. ФМС РФ осуществляет контроль за использованием (реализацией) разрешения. За выдачу разрешения на каждого работника взимается плата – минимальный месячной оплаты труда.

Разрешительный порядок не касается иностранцев и лиц без гражданства, временно или постоянно проживающих на территории Российской Федерации. Ограничения по трудоустройству относятся лишь к лицам, временно пребывающим на территории Российской Федерации, которые могут находиться в России в течение срока выданной им визы либо в случае въезда в безвизовом режиме – не дольше девяноста суток. (Ст. 25.8 ФЗ от 15 августа 1996 г. №114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» (с изм. и доп. от 10 января 2007 г.).

Срок пребывания может быть продлен или сокращен в определенных ситуациях решением компетентного органа. В случае же заключения таким иностранцем трудового договора или же гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) срок его пребывания продлевается на срок действия такого договора, но не более чем на один год с момента въезда на территорию Российской Федерации. Причем для такого продления необходимо соответствующее решение территориального органа внутренних дел и отметка в миграционной карте.

Федеральный закон Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 6 января 2007 г.), как и прежнее законодательство, предусматривает разрешительный порядок привлечения и использования иностранных работников в России. Это означает, что, прежде чем на законных основаниях заключить с иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) работодатель обязан: иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников; обеспечить получение иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу; получить приглашение на въезд в РФ иностранного работника.

Для получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников работодателю необходимо обратиться в соответствующий орган внутренних дел с заявлением о необходимости использования иностранных работников и лиц без гражданства с приложением подтверждающих документов. В качестве документов, подтверждающих необходимость использования иностранных работников, могут выступать проект трудового договора либо другие документы, подтверждающие предварительную договоренность с иностранными гражданами или зарубежными партнерами о намерении и условиях привлечения иностранных работников, а также копии учредительных документов организации и пр. Обязательно требуется представить заключение территориального органа, ведающего вопросами занятости населения, о целесообразности привлечения в данном случае иностранных работников. Такие заключения должны основываться на принципе приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест и выдаваться с учетом наличия на соответствующей территории равноценной рабочей силы и отсутствия возможности перераспределения трудовых ресурсов из других регионов страны, в целях предотвращения негативного воздействия найма иностранных граждан на условия занятости граждан РФ. В разрешении указывается общая численность привлекаемых иностранных работников, срок его действия, основания для выдачи. Работодатель может быть без предупреждения лишен права пользоваться разрешением на привлечение иностранной рабочей силы, если по его вине возникает угроза гибели людей или нанесения ущерба их здоровью. При прекращении деятельности предприятия или проведения им сокращения численности или штатов разрешение, выданное ФМС РФ, теряет силу независимо от окончания срока, на который оно было выдано.

***Особенности правового статуса иностранных граждан*** в отношении трудовой деятельности на территории РФ заключаются в том, что иностранный гражданин может быть принят на работу в РФ только при наличии у него документа, дающего право постоянного или временного проживания в РФ; постоянно проживающие в РФ иностранные граждане, т.е. имеющие разрешение на постоянное проживание, вид на жительство, могут работать в РФ наравне с местными гражданами; временно пребывающие в РФ иностранные граждане – это лица, приехавшие по частным, служебным, общественным, торговым делам, на лечение, на учебу, в отпуск, на отдых. Временно пребывающие в РФ иностранные граждане могут заниматься трудовой деятельностью, если это совместимо с целями их пребывания в стране. Иностранные граждане, временно проживающие в России, могут осуществлять трудовую деятельность исключительно в пределах того субъекта Российской Федерации, на территории которого им разрешено временное проживание. В то же время на основании пункта 6 статьи 13 закона №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» Правительство РФ, учитывая региональные экономические связи, вправе устанавливать случаи, когда временно проживающие на территории одного субъекта РФ иностранцы могут работать на территории другого субъекта. [[28]](#footnote-28)

Кроме того, в соответствии с абзацем 5 статьи 11 ТК РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ не содержит никаких ограничений для иностранцев в их правовом статусе и не исключает их из сферы трудового законодательства России. Другими словами, иностранные граждане имеют право на осуществление трудовой деятельности в РФ. Однако оформление трудовых отношений зависит от статуса проживания иностранного гражданина в РФ. В соответствии с законом Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 6 января 2007 г.), временно проживающий (получивший разрешение на временное проживание в РФ сроком на 3 года) или постоянно проживающий (получивший вид на жительство в РФ сроком на 5 лет) в России иностранный гражданин, оформляется по трудовому договору в том же порядке, что и гражданин РФ.

На иностранцев полностью распространяются положения законодательства об охране труда, обеспечивающие рабочим и служащим безопасность для жизни и здоровья, постановления, запрещающие сверхурочные работы, и другие правила трудового законодательства. В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 21 июля 2007 г.) иностранные лица и лица без гражданства подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, причем этот закон не содержит ограничений в связи с их правовым положением в РФ.

На иностранных работников распространяется положение статьи 91 ТК РФ о нормальной продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени определяется в трудовом договоре в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации. В зависимости от условий и характера выполнения работы с иностранным работником может быть заключен трудовой договор либо договор гражданско-правового характера. На иностранных работников, работающих по трудовому договору, расспространяются положения статьи 115 ТК РФ о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Размер и сроки выплаты заработной платы иностранным работникам устанавливаются при заключении трудового договора по соглашению сторон.

Иностранные граждане, постоянно проживающие в РФ пользуются медицинской помощью наравне с гражданами России, а временно пребывающим в РФ иностранным гражданам медицинская помощь оказывается в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения РФ. В социальном обеспечении иностранные граждане, постоянно проживающие в РФ, имеют право на получение пособий, пенсий и на другие формы социального обеспечения на общих основаниях с гражданами РФ. Временно пребывающие имеют право на получение пособий, пенсий и на другие формы социального обеспечения на основаниях в порядке, установленных законодательством РФ.

Иностранец вправе осуществлять трудовую деятельность в командировке на территории иного субъекта РФ или исполнять трудовые обязанности при разъездном характере работы вне пределов того субъекта, на территории которого ему разрешено проживание или выдано разрешение на работу.

Основанием для прекращения трудового договора с иностранным работником является пункт 12 части 1 статьи 83 ТК РФ. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон не предусматривает предварительного предупреждения. Кроме того, трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, независящим от воли сторон, в связи с приведением общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников.

На основании Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 «О трудовых книжках» (с изм. и доп. от 6 февраля 2004 г.), работодатель обязан оформлять трудовые книжки на каждого работника. В том числе и на иностранца, проработавшего у него более пяти дней, если эта работа является для него основной. Такая обязанность предусмотрена статьей 66 ТК РФ. Организация не имеет права принимать от работников трудовые книжки иностранных государств. Записи об общем (непрерывном) трудовом стаже из трудовой книжки иностранного образца в трудовую книжку российского образца не переносятся. Такое разъяснение приведено в письме Роструда Письмо Управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости от 15 июня 2005 г. №908–6–1 «Об оформлении трудовой книжки для иностранного работника».

Иностранные граждане могут быть участниками хозяйственных обществ и товариществ. Создание иностранными гражданами хозяйственных обществ и товариществ осуществляется в порядке и на условиях, определяемых ФЗ от 9 июля 1999 г. №160-ФЗ «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 26 июня 2007 г.) ст. 14. «Гарантия участия иностранного инвестора в приватизации» и ст. 15. «Гарантия предоставления иностранному инвестору права на земельные участки, другие природные ресурсы, здания, сооружения и иное недвижимое имущество», а также иными актами российского законодательства. Так, согласно п. 6 ст. 9 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп. от 5 февраля 2007 г.), предусматривается, что создание такого общества с участием иностранных инвесторов осуществляется в соответствии с Федеральными законами об иностранных инвестициях. Иностранные граждане, лица без гражданства, российские граждане, имеющие постоянное место жительства за границей, могут быть иностранными инвесторами в Российской Федерации при условии, что они зарегистрированы для ведения хозяйственной деятельности в стране их гражданства или постоянного места жительства. Правовой режим иностранных инвестиций, а также деятельности иностранных инвесторов по их осуществлению не может быть менее благоприятным, чем режим для имущества, имущественных прав и инвестиционной деятельности российских граждан и юридических лиц за изъятиями, установленными ФЗ «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 26 июня 2007 г.).

Иностранцы вправе быть предпринимателями, включая осуществление предпринимательской деятельности без образования юридического лица. Для ведения такой деятельности необходима государственная регистрация, требования к которой определяются ФЗ от 8 августа 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изменениями от 19 июля 2007 г.) о порядке государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности.

Членами производственного кооператива могут быть не только российские граждане, но и наравне с ними иностранные граждане и лица без гражданства. (Федеральный закон от 08.05.1996 №41-ФЗ (с изменениями от 18.12.2006) «О производственных кооперативах»).

На основании ФЗ от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп. от 9 мая 2005 г.), иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах.

Право иностранцев участвовать в благотворительной деятельности закреплено в ст. 22 Федерального закона от 11 августа 1995 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (с изм. и доп. от 30 декабря 2006 г.).

Иностранные граждане, лица без гражданства и иностранные юридические лица осуществляют архитектурную деятельность наравне с российскими гражданами и юридическими лицами, если это предусмотрено международным договором Российской Федерации. При отсутствии соответствующего международного договора Российской Федерации иностранные граждане, лица без гражданства и иностранные юридические лица могут принимать участие в архитектурной деятельности на территории Российской Федерации только с архитектором – российскими гражданином или юридическим лицом. (ст. 3.1. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. №169-ФЗ «Об архитектурной деятельности в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 18 декабря 2006 г.).

Таким образом, принципы и нормы, которым должно следовать государство в определении правового статуса иностранцев, закреплены в Декларации о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1985 году. Такие нормы предусматривают: права любого государства устанавливать правовой режим иностранцев, учитывая при этом свои международные обязательства; обязанность иностранцев соблюдать законы страны пребывания (жительства), а за их нарушение нести ответственность наравне с гражданами этой страны; недопустимость массовых высылок иностранцев, законно находящихся на территории данной страны (индивидуальная высылка возможна только по закону); право иностранных граждан на защиту государства своего гражданства (для того, чтобы иностранный гражданин мог пользоваться своими правами, ему должен быть предоставлен свободный доступ в дипломатические представительства и консульские учреждения государства его гражданства).

**2.2 Основные направления государственной политики РФ и зарубежных стран в области занятости**

Документом, отражающим основные направления государственной политики Российской Федерации в области занятости является Концепция действий на рынке труда на 2005–2008 годы[[29]](#footnote-29), которая определяет основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости населения, совершенствование системы управления сферой занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан.

Определенное влияние на рынок труда в России оказывает миграция населения. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. Однако в настоящее время наблюдается тенденция к снижению компенсирующей роли миграции (в 2001–2008 годах миграционный прирост составил около 0,1 процента). Более существенно присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов (около 1,5 млн. человек). Сфера приложения труда нелегальных мигрантов – в основном строительство, торговля и сельское хозяйство.

Составляющие значительный объем экономически активного населения нелегальные мигранты оказывают на рынок труда неоднозначное действие: с одной стороны, заполнение рабочих мест, не пользующихся спросом у российских граждан, а также создание дополнительных рабочих мест в малом бизнесе, с другой стороны, уход в теневую сферу и криминализация деятельности. Эти обстоятельства требуют комплексного решения проблемы использования иностранной рабочей силы с учетом интересов национального рынка труда.

Для современной экономики важное значение имеет воспроизводство интеллектуального потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы.

За 10 лет реформ большинство организаций практически свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации рабочих. Устаревшие производственные технологии и оборудование, длительные и порой необратимые остановки производства существенно снизили общий уровень профессиональной подготовки и квалификации рабочих кадров. Между тем российская экономика подошла вплотную к неизбежному этапу развития, когда для экономического роста на основе технологической модернизации отраслей требуются специалисты качественно нового уровня. Однако рынок образовательных услуг оказался не готов оперативно реагировать на изменение спроса, что не позволило решить проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров и ликвидировать диспропорцию спроса и предложения на локальных рынках труда. Наиболее острой проблемой для российского рынка труда остается неэффективная занятость. Она определяет меру отставания России от развитых стран в производительности труда, безработицу, скрытую от официального наблюдения – когда фактически безработные причисляются к экономически активному населению, а также несоответствие спада производства размеру занятости (излишней рабочей силы).

Проблема кадрового потенциала и ограниченность возможностей инвестирования в современные технологии обусловливают низкий уровень производительности труда, которая выступает в качестве определяющего фактора экономического развития. Уровень производительности труда в настоящее время в России в 3 раза ниже, чем в развитых странах, что приводит к недостаточным по сравнению с другими странами показателям экономического роста, низкому уровню оплаты труда, низкой конкурентоспособности отечественной продукции на внутреннем и внешнем рынках и слабому инвестиционному потенциалу российской экономики, который не позволяет в необходимой степени внедрять современные технологии.

Несмотря на усилия, предпринятые за последнее десятилетие, количество организаций малого бизнеса в России по-прежнему недостаточно. По статистическим данным, организации малого бизнеса в России дают 11 процентов суммарного внутреннего валового продукта, что крайне недостаточно для рыночной конкурентной среды. Развитие малого предпринимательства является резервом, дающим возможность поднять жизненный уровень населения и создать новые рабочие места. Особое значение в силу ряда объективных экономических и социальных причин (рост численности трудоспособного населения, слабое развитие агропромышленного комплекса, недостаточное количество создаваемых новых рабочих мест, специфика условий сельского труда и ряд других факторов) имеет развитие малого предпринимательства для поддержания занятости сельского населения. Развитие самозанятости и различных форм малого предпринимательства, стимулирующих создание новых рабочих мест как в аграрном секторе, так и в смежных отраслях экономики, способствует также снижению социальной напряженности.

Сельское население по сравнению с городским оказалось в большей степени вытесненным с рынка труда. С одной стороны, экономический кризис 90-х годов на селе лишил многих жителей рабочих мест, с другой стороны, возможности сельскохозяйственного производства в домашнем хозяйстве активно способствовали уходу людей с рынка труда. Особенно это коснулось женщин предпенсионного возраста с низким образовательным уровнем и молодых женщин (до 24 лет), которые покинули формальный рынок труда, став активными участниками неформальной экономики домохозяйства.

В области совершенствования действующего законодательства в сфере занятости населения: обеспечение социальных гарантий граждан, потерявших работу, и усиление социальной защиты неконкурентоспособных на рынке труда групп населения; повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе адекватного требованиям рынка труда развития системы непрерывного профессионального образования, включающей базовое и дополнительное образование, а также профессиональную подготовку; разграничение полномочий, функций в области регулирования рынка труда и сферы занятости между федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и работодателями, а также уточнение источников финансирования мероприятий по содействию занятости населения; динамичное развитие системы рабочих мест и свободное перемещение рабочей силы по отраслям и территориям; создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, в том числе путем создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики; поддержка малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест и содействия занятости населения; обеспечение регулирования привлечения иностранной рабочей силы, создание условий для легальной трудовой деятельности иммигрантов;

В области регулирования трудовой миграции: совершенствование нормативной правовой базы по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы, а также порядка въезда, выезда и пребывания иностранных граждан в России с учетом целей въезда и сроков нахождения на территории России; создание условий для повышения мобильности рабочей силы на базе создания системы экономических и социальных стимулов с учетом прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации; достижение баланса между использованием национальных трудовых ресурсов и привлекаемой иностранной рабочей силы с учетом реальных возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов, а также приоритетного использования российских граждан на региональном рынке труда; совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства незанятых граждан из числа мигрантов в благоприятных для расселения районах; создание условий для легализации мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории России.[[30]](#footnote-30)

В целях пресечения нарушений порядка привлечения к трудовой деятельности в РФ иностранных лиц 05.11.2006 г. вступил в действие ФЗ «О внесении изменений в кодекс РФ об административных правонарушениях», где значительно ужесточена ответственность за нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства. Так, согласно действующему ФЗ увеличился предельный размер административных штрафов за нарушение правил привлечения и использования в РФ иностранных работников. (Ст. 3.5 КоАП РФ); расширился перечень правонарушений при которых применяется административная ответственность в виде приостановления деятельности организации. (Ст. 3.12 КоАП РФ), который дополнен: нарушением установленных в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности, нарушением установленного порядка привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах); увеличен срок давности для привлечения к ответственности за нарушение: иммиграционных правил, правил пребывания (проживания) в России, правил привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства (в том числе иностранных работников). (Ст. 4.5 КоАП РФ); Ст. 18.8 КоАП дополнена пунктом 2, в соответствии с которым с 6 ноября 2006 года, несоответствие заявленной цели въезда в Российскую Федерацию фактически осуществляемой в период пребывания деятельности, признается административным правонарушением и влечет наложение административного штрафа в размере от 2 до 5 тысяч рублей с выдворением за пределы Российской Федерации или без такового; а с 15 января 2007 года установлена ответственность временно и постоянно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан за непредставление уведомления о подтверждении своего проживания в Российской Федерации; увеличен размер административного штрафа за нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства правил въезда либо режима пребывания (проживания) в Российской Федерации. В ст. 18.8 КоАП РФ установлен штраф в размере от 2 до 5 тысяч рублей. Помимо штрафа возможно применение административного выдворения за пределы РФ; увеличен размер штрафа за нарушение принимающей стороной правил пребывания иностранных граждан или лиц без гражданства в РФ. (Ст. 18.9 КоАП РФ); увеличен размер штрафа за незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации от 2 до 5 тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового. (Ст. 18.10 КоАП РФ); усилена ответственность за нарушение иммиграционных правил. (Ст. 18.11 КоАП РФ); за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства. (Ст. 18.15 КоАП РФ). [[31]](#footnote-31)

Кроме того, следует отметить, что строго регламентирован порядок *подачи уведомления,* о котором упоминалось выше в ФЗ, о привлечении и использовании труда иностранных граждан и порядок взыскания оплаты по приему уведомления о прибытии иностранного гражданина на территорию РФ. Так, согласно Постановлению Правительства РФ от 23.12.2006 г. №798 «Об утверждении порядка подачи уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы» установлен порядок подачи работодателем уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Работодатель, заключивший трудовой и или гражданско-правовой договор с иностранным гражданином, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, обязаны в срок, не превышающий 10 дней с даты его заключения, уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции и орган исполнительной власти, ведающий вопросами занятости населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. В уведомлении указываются сведения о каждом иностранном работнике, прибывшем в Российскую Федерацию, с которым работодатель заключил трудовой и или гражданско-правовой договор. Полученное уведомление регистрируется территориальным органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции и органом исполнительной власти, ведающим вопросами занятости населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. [[32]](#footnote-32)

Говоря об установлении оплаты за услуги по приему уведомления, следует отметить, что 15.01.2007 г. вступило в действие Постановление Правительства РФ « «Об установлении размера платы за услуги организаций федеральной почтовой связи по приему уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребывания на территории РФ», где установлено, что за отправку по почте уведомления, о прибытии иностранного гражданина в место пребывания на территории РФ, взимается установленный сбор. [[33]](#footnote-33)

Зарубежный опыт в этой сфере можно рассмотреть на примере развития государственной политики Голландии в области занятости. Для осознания европейского опыта в этой сфере будет вполне достаточно, т. к. социальное законодательство европейских стран строится на основе Европейской социальной хартии и принципы его построения в европейских странах идентичен за некоторыми незначительными различиями.

Законодательство Нидерландов в области социальной защиты, сформировавшееся в середине 60-х годов, незначительно пересматривалось лишь единожды в 1996 г. С 2004 г. страна переходит на принципиально новую систему социальной защиты населения, краеугольным камнем которой станет не раздача социальных пособий, а содействие в трудоустройстве, т.е. оказание помощи в повышении квалификации и поиске работы, интеграция («реинтеграция») в рынок труда. Суть преобразовании можно свести к одной фразе «Все, кто может работать, обязаны работать». Внедряется принцип личной ответственности, и он особо выделен в новом законе «каждый должен делать все возможное для поддержания своего жизненного уровня» Закон глобального рынка суров, соответственно новое законодательство, гораздо более жесткое, позволяет социальным службам в любой момент отказать гражданину в пособии или по крайней мере приостановить его выплату (напри мер, в случае систематического отказа от предлагаемой социальными службами работы).

В основе новой идеологии социальной политики – два принципа: активизация трудового потенциала домохозяйств, т.е. стимулирование граждан к активному поиску работы, и децентрализация, «дерегуляция» социальных полномочий, т.е. передача исполнения социального бюджета «федерального» центра на муниципальный уровень. Муниципалитеты получают возможность не только самостоятельного расходования выделяемых из Центра средств, но и выбора механизмов и методов социальной работы применительно к конкретной ситуации на территории[3]. Вместе с передачей властных полномочий новый закон усиливает ответственность местной власти, которая отныне сама разрабатывает социальную политику в обмен на сокращение прямых контрольных функций центральной власти. Административные проверки муниципалитетов центральными властями сводятся к минимуму, контролируется лишь правильность исполнения закона. На «федеральном» уровне устанавливаются только минимальные социальные нормативы, социальный бюджет и размеры пособий.

Структурно социальный бюджет в основном (на 75–90%) состоит из «федеральных» трансфертов; налоговая база самих муниципалитетов невелика – из средств местных бюджетов оплачиваются главным образом расходы на коммунальные нужды (уборка мусора, городское освещение и т.п.). За счет «федеральных» трансфертов формируются два бюджета социальной помощи муниципалитетам – социальных пособий и реинтеграции. Первый расходуется на выплату пособий по нуждаемости (неиспользованные остатки, т.е. сэкономленные средства могут быть потрачены муниципалитетом на нужды города), второй – на содействие в поиске работы гражданам, обратившимся за социальной помощью. Этот бюджет должен быть полностью исчерпан, в противном случае остатки возвращаются в Центр. Тем самым создается стимул к тому, чтобы, с одной стороны, не экономить средства на реинтеграцию граждан в рынок труда, с другой – расходовать средства на социальные пособия по нуждаемости более рационально и экономно. Оба бюджета являются фиксированными, они рассчитываются заранее и не зависят от реальных затрат и финансового состояния муниципалитета. При формировании бюджета реинтеграции принимается во внимание экономическое положение территории и уровень безработицы, т.е. те параметры, которые, учитывая единый европейский рынок и факторы глобализации экономики, от местной власти практически не зависят. Общий бюджет социальной помощи -5,5 млрд. евро, из которых приблизительно 4 млрд. евро ассигнуются на социальные пособия и 1,5 млрд. евро – на программы трудовой реинтеграции.[[34]](#footnote-34)

С 2004 г. право на получение социальных пособий фактически заменяется правом на получение работы. Принцип личной социальной ответственности реализуется следующим образом: при обращении за помощью вас встречает персональный менеджер социальной службы муниципалитета, задача которого – выслушать вас, исследовать обстоятельства вашей нуждаемости и составить вместе с вами «план реинтеграции», т.е. стратегию вашего социального поведения в дальнейшем.

После составления персонального плана реинтеграции, с вами будет заключен контракт и муниципалитет объявит конкурс среди частных, негосударственных компаний, специализирующихся в сфере трудоустройства, на получение государственного заказа на ре интеграцию. Одно из условий реформы в том, чтобы специализирующиеся на рынке труда фирмы выбирались на конкурсной основе и являлись частными, т.е. они не должны быть частью публичного сектора экономики. Здесь стоит акцентировать внимание на двух моментах. Во-первых, согласно данным Ассоциации муниципалитетов Нидерландов в стране насчитывается 7 млн. занятых и 1 млн. безработных, из которых лишь немногие являются нетрудоспособными по инвалидности (напомним социальные пособия по нуждаемости получают 350 тыс. человек) Более того, социальная защита ужесточается даже в отношении инвалидов (в Голландии, как и по всей Европе, давно действуют специальные программы их реинтеграции) Поворот социальной защиты – от защиты доходов к стимулированию трудовой активности, т.е. к замене социального пособия зарплатой («зарабатывать всегда достойнее, чем получать»), особенно четко прослеживается именно в этом секторе – «секторе реинтеграции».[[35]](#footnote-35)

Во-вторых, поиском возможностей реинтеграции нуждающихся в социальной защите в рынок труда (другими словами, в сферу зарабатывания, а не получения средств) занимаются специальные частные, на конкурсной основе отбираемые компании в рамках вашего персонального контракта с муниципалитетом. Весь процесс реинтеграции построен на принципах «единого окна» или «одной остановки». Сделано все возможное, чтобы не гонять клиента по разным службам вашим делом занимается персональный кейз менеджер. Именно он на основе результатов собеседования решает что вам нужно, какой объем информации от вас требуется и «как часто вас желают видеть в муниципалитете»

Институционально социальная помощь и трудоустройство осуществляются посредством специальных центров дохода и занятости. Всего создано 130 центров, они региональные (т.е. межмуниципальные) и подотчетны Министерству социальных дел и занятости Нидерландов как национальному органу, осуществляющему политику на рынке труда (поскольку вопросы рынка труда, как отмечалось, являются национальной, а не локальной проблемой). Более того, базы данных этих центров содержат информацию о вакансиях не только по Голландии, но и по другим странам ЕС. Обратившемуся за социальной помощью могут предложить подходящую работу, например, во Франции или Германии. В этом реализуется «принцип равного отношения» к своим гражданам и гражданам стран членов Европейской социальной хартии.

Следует отметить, что социальный эксперимент, связанный с организацией таких структур, еще не завершен, механизмы их взаимодействия с муниципалитетами, с одной стороны, и гражданами с другой, пока отрабатываются, и эффективность этого новшества еще предстоит оценить Социальная помощь в Нидерландах основана на строгой проверке нуждаемости граждан Ключевая роль в данном процессе отводится работе с индивидуальной социальной информацией. Информационный долг гражданина, зарегистрированного в качестве получателя социальных пособий, своевременно сообщать обо всех изменениях своего статуса. По существу, это краеугольный камень системы социальной защиты страны.[[36]](#footnote-36)

Таким образом, основные направления, в том числе принятие нормативных актов, непосредственно затрагивающих интересы иностранных работников и усиливающих ответственность за нарушение их прав, порядка привлечения иностранных лиц к работе должны существенно повысить занятость населения, узаконить их правовой статус наравне с гражданами РФ.

**2.3 Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ и за рубежом**

Согласно ч. 3 ст. 62 Конституции РФ, иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

В целях защиты отечественного рынка рабочей силы законодательством предусмотрены ограничения на привлечение иностранной рабочей силы. Согласно ст. 17 Закона «О занятости населения в РФ», привлечение в страну иностранной рабочей силы является приоритетным правом России. Как привлечение, так и использование иностранной рабочей силы осуществляются в порядке, определяемом законодательством.

Статья 11 Трудового кодекса РФ распространяет действие трудового законодательства, а также нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права на трудовые отношения иностранных граждан, если иное не установлено федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Однако на момент вступления Кодекса в силу регулирование соответствующих отношений осуществлялось указами Президента РФ от 16.12.1993 г. №2146 «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы» и от 29.04.1994 г. «О дополнительных мерах по упорядочению привлечения и использования в РФ иностранной рабочей силы». Необходимость в принятии нового закона определяющего правовой статус иностранцев, была обусловлена и тем, что из 8 млн. человек, которые въехали на территорию РФ из стран ближнего зарубежья в последние 10 лет, лишь 1,7 млн. получили статус вынужденного переселенца или беженца. Влияние же нелегальной миграции на рынок труда оказывается двояким с одной стороны, они заполняют рабочие места, не пользующиеся спросом у российских граждан с другой – способствуют сокрытию налогооблагаемой базы, а значит, развитию теневого рынка труда.[[37]](#footnote-37)

Федеральным законом от 30.12.2006 г. №271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» установлены обязательные требования к оборудованию и содержанию рынка. На рынке должны быть оборудованы торговые места, административно-хозяйственные помещения и места общего пользования. Обязательным условием для функционирования рынка является организация обособленной от торговых мест автостоянки. Согласно вышеуказанного нормативного акта, должно быть оборудовано доступное для обозрения место, на котором, помимо информации определенной правилами торговли, размещаются: схема размещения торговых мест; информация о правилах привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан; порядок и условия предоставления торговых мест, в том числе размер платы; информация о наличии свободных торговых мест. При реализации продуктов питания на рынке должна быть размещена лаборатория ветеринарно-санитарной экспертизы. Кроме того, в доступном месте должны быть установлены измерительные приборы в целях проверки покупателями правильности цены, меры, веса приобретенных товаров. В части изменений, затрагивающих правовые интересы иностранных лиц, Федеральным законом внесены изменения в ст. 83 ТК РФ, так: привести общее количество работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности; трудовой договор по основанию, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством Российской Федерации для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников. [[38]](#footnote-38) Данный нормативный акт существенно затрагивает интересы иностранных работников в плане обеспечения комфортных и безопасных условий труда, что является одним из существенных правовых шагов в плане правовой защиты всех иностранных лиц, осуществляющих трудовую деятельность на территории РФ.

На сегодняшний день, доля допустимых работников устанавливается Постановлением Правительства РФ от 15.11.2006 г. «Об установлении на 2007 г. допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли на территории РФ». Так, согласно Постановлению, допустимая доля иностранных работников в сфере розничной торговли устанавливается: розничная торговля алкогольными напитками, включая пиво – 0%; розничная торговля фармацевтическими товарами – 0%; розничная торговля в палатках и на рынках с 15 января до 1 апреля 2007 – 40%; с 1 апреля по 31 декабря 2007 года – 0%; прочая розничная торговля вне магазинов с 15 января до 1 апреля 2007 года – 40%; с 1 апреля по 31 декабря 2007 года -0%. Ранее данное положение регламентировано в правовых актах не было. [[39]](#footnote-39)

Говоря о вопросе установления случаев осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выданы разрешения на работу, следует отметить, что на сегодняшний день действует Постановление Правительства РФ от 17.02.2007 г., которое устанавливает перечень случаев, когда иностранным гражданам разрешается работать за пределами территории субъекта РФ, в котором они получили разрешение на трудовую деятельность или проживание. Предусмотрено, что временно пребывающий в РФ иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу, а временно проживающий – на территории которого разрешено временное проживание. Временно пребывающий в РФ иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу в случае: направление в служебную командировку сроком не более 10 календарных дней; если постоянная работа осуществляется в пути или носит разъездной характер и это определено в трудовом договоре. При этом общая продолжительность такой деятельности не может превышать 60 календарных дней. Временно проживающий в РФ иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание в случае: направление в служебную командировку сроком не более 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев; если постоянная работа осуществляется в пути или носит разъездной характер и это определено в трудовом договоре. При этом общая продолжительность такой деятельности не может превышать 90 календарных дней в течение 12 календарных месяцев.

Списки профессий и работ, при выполнении которых иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу или разрешение на проживание, устанавливаются Рострудом. [[40]](#footnote-40)

ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» был принят 25 июля 2002 года и введен в действие с 1 ноября 2002 года. Ст. 13 Закона определяет, что иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду с учетом ограничений предусмотренных федеральным законом. В основу данных ограничений положен принцип приоритетного использования национальных трудовых ресурсов, который в течение ближайших двух лет будет определять деятельность органов государственной власти на рынке труда.

Первое ограничение связано с порядком вступления в трудовые правоотношения Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Для иностранных граждан Законом установлено дополнительное условие, при котором возникают трудовые правоотношения – работодатель должен обладать разрешением на привлечение и использование иностранных работников, а работнику необходимо иметь разрешение на работу.

Согласно ч. 3 ст. 18 Закона разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается работодателю Федеральной миграционной службой России или его территориальными органами при наличии заключения территориального органа Минтруда РФ. Однако работодатели с первых же дней вступления Закона в силу столкнулись с отсутствием нормативной регламентации порядка выдачи соответствующих заключений. В апреле текущего года эта проблема была частично решена министром труда РФ, направившим руководителям территориальных органов министерства соответствующие разъяснения, но лишь 15 июля 2003 года был издан Приказ Минтруда РФ «Об организации работы по подготовке и выдаче территориальными органами Минтруда России по вопросам занятости населения заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников».

Согласно Приказу работодатель имеет право обратиться с заявлением по установленной им форме либо в службу занятости по месту предполагаемого привлечения и использования иностранных работников, либо непосредственно в территориальный орган Минтруда РФ. К заявлению необходимо приложить копию свидетельства о государственной регистрации организации, а для физических лиц – свидетельства о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и документ, удостоверяющий личность. Срок подготовки заключения исчисляется с момента регистрации заявления работодателя в территориальном органе и колеблется в пределах от 7 до 27 рабочих дней. При этом увеличение срока зависит от желания территориального органа Минтруда РФ использовать при даче заключения предложений Центра занятости.

Для того чтобы оценить шансы работодателя по преодолению этого первого административного барьера, достаточно оценить те критерии, которыми надлежит руководствоваться органам Минтруда РФ при подготовке заключения о целесообразности привлечения на работу иностранцев наличие в регионе равноценной рабочей силы и отсутствие возможности подготовки или переподготовки безработных граждан, незанятого населения высвобождаемых работников, перераспределение трудовых ресурсов внутри соответствующего субъекта и между субъектами Иными словами, безработные граждане оказываются вне конкуренции Если территориальный орган примет решение о нецелесообразности привлечения иностранцев данным работодателем последнему, по всей видимости, придется принимать на работу незанятое население либо посредством обращения в службу занятости, либо посредством размещения в периодической печати объявления об имеющихся вакансиях. Подобное решение вопроса имеет своей целью сократить уровень безработицы в стране.[[41]](#footnote-41)

Имея на руках заключение о целесообразности привлечения иностранных работников, работодатель может обратиться за получением разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы в ФМС с соответствующим заявлением, приложив к нему помимо заключения проект трудового договора или другие документы, подтверждающие предварительную договоренность с иностранными гражданами или иностранными партнерами о намерении и об условиях привлечения иностранных работников Решение о выдаче разрешения принимается в срок от 30 до 45 дней (в случае необходимости проведения экспертизы). Работодатель, получивший разрешение, обязан в месячный срок направить в ФМС сведения о заключении на основании разрешения трудовых договоров.

Следующим этапом является направление в МВД РФ или его территориальный орган (разграничение компетенции между ними установлено ч. 3 ст. 16 3 акона) ходатайства о выдаче приглашения на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности иностранным работником. Одновременно с ходатайством работодатель представляет разрешение на привлечение и использование иностранных работников и документы, необходимые для выдачи разрешения на работу каждому из работников.

Форма выдачи разрешения на работу и форма бланка подачи заявления о разрешении на работу определена Приказом ФМС от 25.12.2006 г., где утверждены формы бланка: заявления выдаче иностранному гражданину разрешения на работу, прибывающему в РФ в порядке, требующем получения визы; заявления о выдаче иностранному гражданину разрешения на работу, прибывающему в РФ в порядке, не требующем получения визы; разрешения на работу иностранному гражданину, прибывающему в РФ в порядке, требующем получения визы; разрешения на работу иностранному гражданину, прибывающему в РФ в порядке, не требующем получения визы.

Кроме того, ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» установлено 3 режима пребывания иностранных граждан в нашей стране: временное пребывание, временное проживание и постоянное проживание. Два последних правовых режима вообще исключают необходимость соблюдения порядка привлечения иностранных работников к труду, регламентированного законом (ч. 4 ст. 13). Но здесь работникам кадровых служб и руководителям надо быть весьма осторожными. На практике встречаются различные модификации поддельных документов, якобы подтверждающих временное либо постоянное проживание иностранного гражданина. Прежде всего, необходимо четко следовать положениям Закона, устанавливающего, что документом, подтверждающим временное проживание, является разрешение на временное проживание, а подтверждением постоянного проживания может быть только вид на жительство. Если же представленные документы внешне соответствуют установленным образцам, но возникает сомнение в их подлинности, не лишним будет обратиться в указанный в них орган внутренних дел за подтверждением. При обнаружении обмана со стороны работника после заключения с ним трудового договора он подлежит увольнению по п. 11 ст. 81 ТК РФ вследствие представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. При непринятии данной меры работодатель рискует оплатить расходы, связанные с административным выдворением за пределы РФ или депортацией иностранного гражданина (п. 6 ч. 8 ст. 18 Закона).

Постановлением Правительства РФ от 15.11.2006 г. утвержден порядок выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в РФ, который устанавливает, что разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается Федеральной миграционной службой при наличии заключения органа исполнительной власти субъекта РФ, ведающего вопросами занятости населения, ранее оформление и выдача разрешения на работу осуществляются территориальным органом внутренних дел.

Полученное работодателем разрешение на привлечение иностранных работников не может быть передано другому работодателю, а иностранные работники не могут быть переведены к другому работодателю. Работодатель может использовать иностранных работников только по профессиям и в субъекте РФ, которые указаны в разрешении. Ранее данное положение регламентировано не было.

Согласно данному постановлению, приостановление действия выданного разрешения на привлечение и использование иностранных работников производится, если работодатель: не обеспечил получение иностранным гражданином, разрешения на работу; не уведомил в 3-дневный срок орган миграционной службы о месте временного пребывания иностранного работника; не уведомил в течение 10 рабочих дней налоговый орган о прибытии иностранного гражданина к месту работы или месту пребывания, либо получении иностранным гражданином разрешения на работу, либо заключении с ним нового трудового или гражданско-правового договора, либо аннулировании разрешения; не направил в 3-дневный срок в орган миграционной службы информацию о нарушении иностранным работником условий трудового или гражданско-правового договора, а также о его досрочном расторжении; не уведомил в 3-дневный срок орган миграционной службы, территориальные органы исполнительной власти, ведающие вопросами внутренних дел, вопросами безопасности, о самовольном оставлении иностранным работником места работы или места пребывания. Приостановление действия разрешения производится на основании решения органа миграционной службы с указанием вида нарушения и срока его устранения, вручаемого под расписку работодателю. Также это положение является новаторским. [[42]](#footnote-42)

Надо иметь в виду, что, несмотря на общий возраст трудовой правосубъектности – 16 лет, разрешения на работу выдаются только по достижении иностранным гражданином 18-летнего возраста. Отказ в выдаче разрешений может иметь место только при наличии одного из десяти обстоятельств, перечисленных в ч. 9 ст. 18 Закона.[[43]](#footnote-43)

Количество приглашений ограничивается Правительством РФ с учетом предложений органов государственной власти субъектов РФ. Однако указанная процедура по выдаче приглашения на въезд на территорию России не распространяется на граждан стран-участников СНГ (за исключением Грузии и Туркмении), поскольку между ними и Россией заключены соглашения о безвизовом въезде, имеющие приоритет по отношению к национальному законодательству участвовавших в их заключении стран.

Порядок определения исполнительными органами власти потребности в привлечении иностранных работников и формировании квот регламентируется Постановлением Правительства РФ от 22.12.2006 г., в котором квоты на привлечение иностранных работников определяются с учетом видов экономической деятельности, профессий, специальностей и квалификации, а также страны происхождения иностранных работников.

Определение потребности в привлечении иностранных работников и формирование квот осуществляются в целях поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ. Формирование квот осуществляется на основании предложений работодателей, привлекающих в целях осуществления трудовой деятельности иностранных граждан. В этих целях работодатели ежегодно, до 1 мая, представляют в уполномоченные органы субъектов РФ заявку о потребности в рабочей силе для замещения в предстоящем году вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками по утвержденной форме. [[44]](#footnote-44)

На 2007 г. Постановлением Правительства РФ от 11.11.2006 г. и Постановлением Правительства от 15.11.2006 г. утверждены квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ и выдачу разрешений на работу. Так, в соответствии с пунктом 1 статьи 18 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации утвердило на 2007 год квоту на выдачу иностранным гражданам 308842 приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а квота на выдачу разрешений на работу иностранцам, прибывшим в РФ в безвизовом порядке, утверждена в размере 6 миллионов разрешений. Утвержденная квота в месячный срок подлежит распределению по субъектам РФ, в зависимости от страны происхождения иностранных граждан (государствам их гражданской принадлежности). Данная квота распространяется на граждан из следующих восьми стран СНГ: Азербайджана; Армении; Белоруссии; Казахстана; Киргизии; Молдовы; Узбекистана; Украины. [[45]](#footnote-45)

Еще одно ограничение связано с законодательным запретом замещать иностранцами (вне зависимости от режима их пребывания в России) некоторые должности и выполнять определенную работу. 4.1 ст. 14 Закона устанавливает открытый перечень таких работ и должностей, который может быть расширен только на уровне федерального законодательства. В целях конкретизации п. 5 ч. 1 ст. 14 Постановлением Правительства №755 от 11.10.2002 г. утвержден перечень объектов и организаций, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ, в которые иностранные граждане не могут быть приняты на работу: 1) объекты и организации Вооруженных Сил РФ, других войск и воинских формирований; 2) структурные подразделения по защите государственной тайны и подразделения, осуществляющие работы, связанные с использованием сведений, составляющих государственную тайну, органов государственной власти и организаций; 3) организации, в состав которых входят радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты, на которых осуществляются разработка, производство, эксплуатация, хранение, транспортировка и утилизация ядерного оружия, радиационно-опасных материалов и изделий.

В числе прочих (ч. 1 ст. 18 Закона) на работодателя возлагается обязанность уведомлять налоговый орган по месту своего учета о привлечении и использовании иностранцев в течение 10 дней со дня подачи ходатайства о выдаче иностранному гражданину приглашения в целях осуществления трудовой деятельности, либо прибытия иностранного гражданина к месту работы, а также при наступлении иных, указанных в п. 4 ч. обстоятельств. После соблюдения всех вышеперечисленных условий работодатель имеет право заключать с иностранными работниками трудовые договоры.

В Европе действуют более социально направленные принципы, касающиеся занятости иностранной рабочей силы. Принципиальные положения, касающиеся трудовой миграции и прав работников-мигрантов, закреплены в учредительных документах ЕС и прежде всего в Римском договоре 1957 г., который уделяет этому вопросу большое внимание (ст. 3, 48–51). Ликвидация препятствий свободному движению рабочей силы наряду с товарами, услугами и капиталом рассматривается как одна из главных целей Общего рынка. Как первейший принцип европейской интеграции провозглашается полная свобода передвижения работников в пределах Сообщества, которая предполагает ликвидацию дискриминации, основанной на национальности (гражданстве), между гражданами государств – членов ЕС в отношении занятости, заработной платы и других условий труда.

В содержание права на трудовую миграцию входит реальная возможность принятия фактически сделанного предложения поступить на работу в любое государство – член ЕС, свободно передвигаться по его территории и трудиться там на основе тех же юридических норм, которые действуют для местных работников, а также оставаться на территории государства – члена ЕС после завершения работы в соответствии с правилами, установленными ЕС. Право на трудовую миграцию не распространяется на работу в государственном аппарате и может быть ограничено соображениями общественной безопасности и общественного здоровья. Римский договор наметил программу поэтапных мер, призванных облегчить трудовую миграцию. Эта программа в значительной мере уже выполнена. Провозглашенные в учредительных документах ЕС общие положения о трудовой миграции, трудовых и прочих правах работников-мигрантов конкретизированы и развиты в многочисленных актах (регламентах, директивах), которые в совокупности составляют значительную нормативную массу, регулирующую широкий круг вопросов трудовой миграции, далеко выходящих за рамки проблематики трудового права. Центральное место среди актов «вторичного права» ЕС, регулирующих трудовую миграцию, занимают регламент №68/1612 от 15 октября 1968 г. о свободе передвижения работников в ЕС и регламент №70/1251 от 29 июня 1970 г. о праве работников-мигрантов оставаться на территории государства – члена ЕС после завершения там работы. Наряду с этими двумя основополагающими актами различные аспекты трудовой миграции, положения работников-мигрантов регламентируют несколько десятков директив, рекомендаций и иных актов. Комплексный анализ обширного миграционного законодательства ЕС позволяет выделить и сформулировать главные принципы, установления и правила, регулирующие трудовую миграцию внутри Европейского союза, и, в частности, трудовые права работников-мигрантов.[[46]](#footnote-46)

Право свободного передвижения работников в масштабах ЕС, как уже отмечалось, включает правомочия граждан государств – членов ЕС трудоустраиваться, то есть заключать трудовой договор в любом государстве – члене ЕС, свободно переезжать в это государство с семьей, находиться на территории этого государства столько, сколько это необходимо, подчиняясь требованиям законодательства, в том числе трудового, распространяющегося на местных работников Работники-мигранты из стран – членов ЕС должны получать такую же помощь от служб занятости принимающего государства, как и местные работники, ищущие работу. При этом национальное законодательство может предусматривать особый порядок трудоустройства работников-мигрантов, их регистрации на биржах труда, обеспечение их информацией об имеющихся вакансиях. Свобода передвижения работников в масштабах ЕС обеспечивается соответствующим режимом выезда и въезда, действующим на всей территории Европейского союза Визы для передвижения граждан ЕС не требуется. Для выезда и въезда нужен всего лишь один документ-паспорт (удостоверение личности), причем срок его действия не может быть менее 5 лет. Административные власти принимающей страны выдают работнику-мигранту идентичный по содержанию для всех государств – членов ЕС документ – вид на жительство. Он автоматически выдается работнику-мигранту на основе его паспорта и документа подтверждающего наем на работу, а члену семьи – паспорта и документа выданного властями страны происхождения, подтверждающего родственные связи. Установлены определенные правила, касающиеся порядка выдачи вида на жительство. Отказ в его выдаче допускается при наличии у обращающегося определенных болезней, психических расстройств, пороков. К ним относятся туберкулез в активной форме, сифилис, наркомания, серьезные психические заболевания, явные проявления психоза, других реактивных состояний, сопровождаемые чрезмерным возбуждением, бредом, галлюцинациями. Выдача вида на жительство должна быть осуществлена в течение 6 месяцев. Во время оформления этого документа работник-мигрант может находиться в стране приема и приступить к работе, не дожидаясь получения вида на жительство. Вид на жительство должен действовать не менее 5 лет и далее автоматических продлеваться каждое пятилетие. Отсутствие работника в стране приема в течение не более 6 мес. не прекращает и не приостанавливает действия вида на жительство. Это же относится к периоду прохождения работником-мигрантом военной службы в стране происхождения. Вид на жительство не может быть аннулирован, если работник приостановил свою работу из-за болезни, несчастного случая или оказался безработным, однако при первом продлении вида на жительство срок пребывания в стране может быть ограничен, если работник находится без работы более 1 года непосредственно перед продлением вида на жительство. Отказ в продлении вида на жительство и депортация из страны допускается лишь в том случае, если поведение работника-мигранта «угрожает общественной безопасности и национальной публичной политике». Если работник-мигрант занят в стране приема свыше 3 мес., но не более 1 года, ему выдается не вид на жительство, а временное разрешение на пребывание в стране, срок действия которого определяется продолжительностью работы. Если работник занят менее 3 мес. или на сезонной работе, или в качестве приграничного («маятникового») рабочего, он может работать без оформления вида на жительство или временного разрешения, хотя и должен информировать административные власти о своем пребывании в стране. Важным условием реальности свободы передвижения и трудовой миграции в ЕС является решение семейных проблем работника-мигранта, обеспечение интересов его домочадцев, возможности воссоединения семей.[[47]](#footnote-47)

Работник-мигрант имеет право выехать для работы в принимающую страну вместе с ближайшими родственниками. К ним относятся супруга и дети до 21 года или дети (независимо от возраста), находящиеся на иждивении у работника мигранта, а также родители мигранта и его супруги, находящиеся на его иждивении. Но для того, чтобы работнику-мигранту было разрешено перевезти с собой семью, он должен обеспечить ей жилищные условия, которые считаются нормальными по местным критериям и стандартам. Супруга работника-мигранта и его дети вправе поступать на работу по найму в стране приема, а его дети могут поступать на учебу в любое учебное заведение на тех же основаниях, что и дети местных работников. Акты ЕС предусматривают важное льготное правомочие для работников мигрантов Они и их семьи получили право в определенных случаях остаться в стране приема на постоянной основе. Такое право имеют: работники, которые к моменту прекращения трудовой деятельности достигли пенсионного возраста (по законам принимающей страны) при условии что они жили непрерывно в этой стране с течение 3 лет и перед достижением пенсионного возврата работала не менее 1 года, работники, которые жили в стране приема непрерывно более 2 лет и прекратили работу в результате утраты трудоспособности.

Если эта утрата – результат несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, то срок пребывания в стране не имеет значения и такой работник автоматически приобретает право остаться в стране на постоянной основе. Члены семьи работника-мигранта которые живут с ним в стране приема, приобретают право оставаться в стране постоянно если такое право приобретает глава семьи, причем они сохраняют право находиться в этой стране и после смерти работника. Если работник-мигрант умирает в период трудовой деятельности до достижения им права оставаться в стране приема постоянно члены его семьи приобретают все же право оставаться в этой стране на постоянной основе при условии, что работник к моменту смерти проживал в стране приема, по крайней мере, 2 года или если его кончина – результат несчастного случая или профессионального заболевания. Принцип равенства работников-мигрантов из ЕС с местными работниками (с указанными выше ограничениями) последовательно проводится в актах ЕС. С точки зрения регламентации их прав работники мигранты должны рассматриваться как местные работники К ним в частности не применимы максимальные квоты иностранной рабочей силы установленные в большинстве стран ЕС в отношении государств не входящих в Евросоюз, для работников мигрантов из ЕС запрещено устанавливать особые условия при приеме на работу (за исключением требования хорошего знания языка принимающей стороны для определенных видов работ), к ним должны применяться такие же критерии профподбора которые существуют для местных работников ни в коем случае не должны выдвигаться образовательные или иные требования дискриминационного характера Работники мигранты пользуются наравне с местными работниками профсоюзными правами, в частности правом быть избранными в руководящий орган профсоюза, в представительный орган работников. Вместе с тем они не вправе участвовать в управлении учреждениями регулируемыми публичным правом, например входить в состав государственных судов.[[48]](#footnote-48)

Договоры о труде, устанавливающие дискриминационные условия для работников мигрантов, признаются недействительными. Работники мигранты имеют равные права с местными работниками в отношении аренды (покупки) жилья. Характерно что в решениях Европейского суда дается ограничительное толкование ст. 48 Римского договора, который исключает из принципа равенства в области занятости мигрантов и местных работников занятие государственных должностей. По мнению Суда, запрет допуска на государственную службу работников-мигрантов на равных основаниях с местными работниками допустим только в отношении некоторых видов государственной службы (армия, полиция, дипломатический персонал). Акты ЕС в значительной мере решили вопрос о гармонизации многих положений действующего в государствах ЕС законодательства о социальном обеспечении. Для работников-мигрантов это имеет первостепенное значение. Без удовлетворяющих работников-мигрантов норм в этой области свободное движение рабочей силы между отдельными государствами немыслимо. В регламентах и директивах ЕС содержатся следующие основные положения, касающиеся социального обеспечения работников-мигрантов: установлен принцип, согласно которому работники-мигранты из страны – члена ЕС, как правило, входят в сферу действия законодательства по социальному обеспечению принимающей страны и пользуются всеми правами в этой области наравне с местными работниками, это относится и к помощи которая предоставляется органами социального вспомоществования допущено суммирование трудового стажа в различных странах ЕС при установлении права на пенсии и определении их размеров если работник последовательно работал по найму в нескольких государствах – членах ЕС, эта работа входит в его пенсионный стаж это же относится к стажу, необходимому для получения пособия по безработице и иных пособий, работники, оказавшиеся без работы в стране происхождения и мигрировавшие в другое государство ЕС в поисках работы, имеют право в течение 3 мес. получать пособие по безработице, которое назначается страной приема по ее законам, расходы на выплату такого пособия возмещаются страной происхождения безработного, работники-мигранты, чьи семьи остались на родине имеют право на семейные пособия, предусмотренные законодательством принимающей страны. Большое значение имеют рекомендации о гармонизации законодательства, регулирующего пенсии по инвалидности от профессиональных заболеваний, в частности, разработка европейского списка профессиональных заболеваний, которые должны давать право на пенсию этого вида во всех странах ЕС.[[49]](#footnote-49)

Акты ЕС предусматривают создание системы органов, как на уровне ЕС, так и в государствах – членах ЕС, призванных осуществлять информационную, аналитическую, прогнозную, образовательную и организационную работу в области трудовой миграции, тесно координируя свои усилия. Предусмотрена необходимость образования в каждом государстве специализированного административного органа по вопросам трудовой миграции в страны ЕС. Эти национальные органы должны сотрудничать друг с другом и с координирующими органами ЕС по трудовой миграции Европейской службой трудовой миграции при Комиссии ЕС, Консультативным комитетом, Техническим комитетом В эти органы входят представители стран – членов ЕС, причем Европейская служба трудовой миграции формируется на трехсторонней основе: представители правительства, профсоюзов и организаций предпринимателей. Согласованная деятельность всех этих учреждений (как национальных, так и межгосударственных) призвана дать ясную и исчерпывающую картину положения на европейском рынке труда, миграционных потоков, потребностей в труде мигрантов в каждой отдельной стране и наличия там лиц, желающих мигрировать для работы в другую страну, наладить регулярную и оперативную информацию, необходимую для государственных органов и самих мигрантов, проводить исследовательскую работу в области трудовой миграции, собирать и обрабатывать статистические данные. Все это имеет важное значение для формирования единого рынка труда стран ЕС и воздействия его как в интересах трудящихся-мигрантов, так и развития экономики, предотвращения межнациональных и социальных конфликтов и, наконец, для развития национального законодательства, регулирующего труд работников-мигрантов и трудовые отношения с их участием.[[50]](#footnote-50)

Таким образом, заметное и с тенденцией к расширению использование иностранной рабочей силы – одна из характерных черт занятости в современной российской экономике. Зарубежная рабочая сила оказывается в России по двум каналам. Первый из них – это официальное ее привлечение российскими предприятиями и организациями, осуществляемое, как правило, при посредничестве миграционной службы, которая после ряда изменений в структуре федеральных органов исполнительной власти ныне находится в ведении Министерства внутренних дел. Второй канал – нелегальная трудовая миграция. Официальное привлечение работников из-за рубежа вызвано рядом причин. Во-первых, появляются массовые рабочие места, которые в сложившихся на данной территории и в данное время социально-экономических условиях оказываются малопривлекательными для местных жителей и не обеспечиваются притоком рабочей силы из других регионов страны. Во-вторых, растет число предприятий с участием иностранного капитала. В 2008 году на них было занято 1,7 миллиона человек, в числе которых среди руководителей и специалистов трудятся иностранцы. В-третьих, сохраняется практика деятельности иностранных компаний на территории России в форме реализации ими договоров Подряда, по которым в 2008 году трудились 39% привлеченных. [[51]](#footnote-51)

**2.4 Специальная трудовая правосубъектность иностранных работников**

Необходимость усиления защиты трудовых прав граждан Российской Федерации, в первую очередь, права на защиту от безработицы, с одной стороны, и растущая потребность в использовании иностранной рабочей силы – с другой, предопределяют важность правовой регламентации такого вопроса, как порядок привлечения иностранных работников и определение их правового статуса.

Можно выделить следующие особенности трудовой правосубъектности лиц, не являющихся гражданами России, которые заключаются в следующем: в особом (административно-разрешительном) порядке констатации государством наличия трудовой правосубъектности у указанных лиц; в особом (также административно-разрешительной) порядке реализации трудовой правосубъектности (разрешительный порядок использования иностранной рабочей силы, допуска к работам, связанным с государственной тайной); в ограничении объема трудовой правосубъектности (невозможность использования труда иностранцев и лиц без гражданства на должностях государственной службы, связанных с выполнением функций публичной власти).

Кроме того, правовой статус иностранных работников отличает и наличие специфических санкций, в частности, прекращение права на осуществление трудовой деятельности.

К примеру, в статье 14 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» установлено, что иностранный гражданин не имеет права: занимать должности на муниципальной службе, должности судьи ст. 4 Закона РФ от 26 июня 1992 г. №3132-I «О статусе судей в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 2 марта 2007 г.), прокурора ст. 40.1. ФЗ РФ от 17 января 1992 г. №2202-I «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. и доп. от 5 июня 2007 г.), следователя (Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. №174-ФЗ с изм. и доп. от 6 июня 2007 г.), нотариуса (ст. 2 Основ законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993 г. №4462-I (с изм. и доп. от 26 июня 2007 г.), адвоката (Федеральный закон от 31 мая 2002 г. №63-Ф3 «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 20 декабря 2004 г.), должностного лица таможенных органов (ст. 1 ФЗ от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изм. и доп. от 2 марта 2007 г.), патентного поверенного (Закон РФ от 23 сентября 1992 г. №3520-I «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров» (с изм. и доп. от 24 декабря 2002 г.), входить в состав летного гражданского воздушного судна (ст. 56 Воздушного кодекса Российской Федерации от 19 марта 1997 г. №60-ФЗ с изм. и доп. от 26 июня 2007 г.), а также морских судовых экипажей (ст. 27 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 7 марта 2001 г. №24-ФЗ с изм. и доп. от 26 июня 2007 г.). Они не могут заниматься добычей промысловой рыбы и других водных животных и растений в водоемах РФ, поступать на службу в милицию (Закон РФ от 18 апреля 1991 г. №1026-I «О милиции» с изм. и доп. от 2 марта 2007 г.), быть призванными в ряды вооруженных сил России (ст. 15 Федерального закона от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». [[52]](#footnote-52)

Допуск лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне осуществляется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Такой порядок установлен Постановлением правительства РФ от 22 августа 1998 года №1003 «Об утверждении Положения о порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне». В соответствии с пунктом 6 данного положения иностранные граждане допускаются к государственной тайне на основании международного договора, предусматривающего обязательства иностранного государства по защите передаваемых ему сведений, составляющих государственную тайну.

Правовой статус иностранных работников включает в себя санкцию, вытекающую из разрешительного порядка реализации их трудовой правосубъектности. Такой санкцией является лишение права на осуществление трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Совершенно очевидно, что подобная санкция не может применяться к российским гражданам.

Некоторая неопределенность выявляется в вопросе о возможности включения в трудовой договор с иностранным работником условия об испытании. Положение каких-либо ограничений на этот счет не содержит, в связи, с чем представляется, что установление испытания возможно. С другой стороны, когда обосновывается целесообразность привлечения иностранных работников предполагается, что они обладают необходимыми навыками и соответствуют работе, на которую их нанимают. Цель установления испытания – проверка соответствия работника поручаемой работе. Испытание позволяет определить степень профессиональной пригодности человека, наличие у него необходимых знаний, навыков, опыта. И в этой ситуации установление испытания представляется не только нелогичным, но и неоправданным. Но, несмотря на всю свою нелогичность увольнение иностранного работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания вполне законно.[[53]](#footnote-53)

Представляется, что иностранный работник не может быть переведен на другую работу, поскольку в разрешении, выдаваемом Федеральной миграционной службой, указывается профессия привлекаемого работника. Кроме того, в подтверждении на право трудовой деятельности прямо указывается, что подтверждение действительно для профессиональной деятельности у указанного работодателя в качестве работника по определенной профессии (должности). В литературе встречается мнение, в соответствии с которым перевод иностранного работника на другую работу возможен.[[54]](#footnote-54)

Однозначно утвердительный ответ можно дать в том случае, когда перевод организации происходит на территории одного субъекта Российской Федерации. Поскольку решение Федеральной миграционной службы России о выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы выдается на основании предложения (заключения) органа исполнительной власти данного региона, такое разрешение вне всякого сомнения продолжает действовать при перемене места нахождения юридического лица, происходящего в пределах территории данного региона. Вопрос же о необходимости получать новое разрешение в случае перевода иностранного работника вместе с организацией в другой субъект Российской Федерации остается открытым.

Трудовой договор с иностранными гражданами может прекращаться по тем же основаниям, что и с российскими работниками. Исключением является только перевод на другую работу, о котором сказано выше, а также призыв или поступление на военную службу. Однако существуют особенности в данной области, распространяющиеся только на иностранцев. Одной из основных особенностей прекращения трудовых отношений с иностранными гражданами является тесная взаимосвязь между действием разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и трудовым договором. При прекращении действия разрешения трудовой договор также прекращается. И, наоборот, при расторжении трудового договора прекращается действие разрешения. Федеральная миграционная служба России может приостановить действие разрешения до устранения допущенных нарушений или дать указание об их устранении в определенный срок. При не устранении нарушений в установленный срок разрешение может быть аннулировано по решению Федеральной миграционной службы России. Кроме того, работодатель может быть без предупреждения лишен права пользования разрешением за действие или бездействие, в результате которого возникает угроза гибели людей или нанесения ущерби их здоровью.[[55]](#footnote-55)

Таким образом, при обосновании целесообразности привлечения иностранной рабочей силы необходимо доказывать невозможность, либо крайнюю неэффективность привлечение на данную работу российских работников. Значительные особенности заключения трудового договора с иностранными гражданами выявляются и на стадии предварительных переговоров. Учитывая указанный выше административно-разрешительный порядок привлечения на работу иностранцев, работодатель сначала проводит переговоры с иностранными работниками.

**3. Актуальные проблемы использования труда иностранных работников в РФ и пути их преодоления**

**3.1 Основные проблемы использования иностранной рабочей силы**

Международная миграция будет иметь экономические последствия как для принимающей, так и для посылающей страны. В США и Австралии в основном считают, что выигрывает, в конечном счете, принимающая страна, хотя в других странах иной взгляд на эту ситуацию. Результаты будут различаться в зависимости от типа труда, который мигрирует, и от состояния рынка труда в посылающей и принимающей странах.

Как и любое социальное явление, миграция имеет свои плюсы и минусы. Эмиграция уменьшает давление на рынок труда страны-экспортера, сокращая безработицу. Трудовые мигранты, заботясь о благополучии своих семей, как правило, пересылают значительную часть заработанных денег на родину, обеспечивая поступление сюда валюты. Странам-импортерам миграция дает возможность использовать образовательный потенциал квалифицированных иностранных работников без затрат на подготовку.

Иммиграция обеспечивает также некоторое омоложение населения, поскольку средний возраст мигрантов чаще всего меньше, чем коренного населения. К тому же у иммигрантов обычно больше детей. Правда, однозначно судить о влиянии миграции на демографические процессы нельзя.

Миграция обычно сопровождается усилением безработицы в странах-импортерах рабочей силы, осложнением жилищных проблем, понижением уровня оплаты труда (иммигранты готовы работать за низкую зарплату). В районах массового проживания иностранцев нередко ухудшается криминогенная обстановка. Правда, надо иметь в виду, что удельный вес иммигрантов в общей численности занятых невелик. (см. таблицу №3)

Таблица №1. Некоторые показатели иностранной рабочей силы[[56]](#footnote-56)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Иностранное население (ИН) (тысяч человек)** | **Доля ИН в структуре населения (%)** | **Иностранная рабочая сила (ИНР) (тысяч человек)** | **Доля ИНР в составе рабочей силы (%)** |
| Австралия | 3908 | 21,1 | 2238 | 25 |
| Бельгия | 912 | 9 | 196 | 6,5 |
| Великобритания | 1972 | 3,1 | 878 | 3,4 |
| Германия | 7314 | 8,9 | 2559 | 9,1 |
| Италия | 109,1 | 2 | 332 | 1,7 |
| Канада | 4971 | 17,4 | 2681 | 18,5 |
| США | 24600 | 7,9 | 11564 | 9,4 |
| Франция | 3597 | 6,3 | 1573 | 6,2 |
| Швейцария | 1338 | 19 | 709 | 17,9 |
| Япония | 1415 | 1,1 | 88 | 0,1 |

Существует ряд причин, побуждающих обращаться к экспорту рабочей силы не только развивающиеся страны, но и такие государства, как Италия, Португалия, Греция и Канада, которые к концу века вошли в группу крупных экспортеров трудовых ресурсов. Так, при переводе части заработной платы на родину трудящиеся иммигранты сдают в банк заработанную свободно конвертируемую валюту, а дома их семьи по действующим национальным законам получают переводы в отечественной валюте, как правило, обладающей пониженной покупательной способностью по сравнению с валютой перевода или вовсе неконвертируемой, как в случае с Россией. Кроме того, мигрантский перевод создает временной лаг в расчетах, приносящий, как известно, доходы банковской системе страны-экспортера рабочей силы. В подавляющем большинстве стран правительства проводят политику максимального поощрения как ввоза мигрантами средств производств, снижая или убирая вообще таможенные пошлины и другие платежи, так и их дальнейшего использования в предпринимательских целях путем предоставления льгот и кредитов. Одним из новых явлений в этой области стало появление кооперирование мигрантов, объединение их в кооперативы с целью приобретения необходимой дорогой техники складчину с целью ее дальнейшего совместного коммерческого использования. При этом банки, получающие прямую выгоду от экспорта рабочей силы, оказывают в подобных случаях финансовую поддержку желающим приобрести средства производства для малого и среднего бизнеса. Поскольку цены на машины и оборудование во всем мире растут довольно быстро, они практически во всех странах предоставляют эмигрантам кредиты на весьма выгодных условиях, обеспечивая в некоторых случаях даже сбыт продукции, изготовленной на этом оборудовании.[[57]](#footnote-57)

Главный недостаток существующей миграционной политики в том, что она абстрагируется от проблем экономического развития страны. Между тем рыночная экономика предъявляет очень жесткие требования к миграции, поскольку высокая мобильность рабочей силы является неотъемлемым условием ее успешного развития. Поэтому повышение мобильности населения должно находиться в центре внимания миграционной политики. Непременным условием высокой мобильности населения является свобода передвижения. Проблема не так проста, как кажется. Реализация этой конституционной нормы предполагает комплекс взаимосвязанных мероприятий, требующих для полного осуществления больших затрат и продолжительного времени. Отмена ограничений на уведомительную регистрацию по месту жительства, которые существуют во многих субъектах Российской Федерации, является первоочередной мерой, но не исчерпывает задачи.

Нынешняя экономическая ситуация в СНГ предполагает создание единого рынка рабочей силы. Следует, однако, иметь в виду два обстоятельства. Первое: в Европейском Союзе единый рынок рабочей силы складывается дольше, чем все остальные общие рынки (товаров, капиталов, услуг), и процесс его образования до сих пор не завершен. Второе: либерализация условий передвижения рабочей силы вызывает приток трудовых ресурсов в Россию из стран СНГ.

География стран – экспортеров рабочей силы в Россию одновременно и широка, и узка. Широка – поскольку включает более 100 стран со всех континентов. Последнее говорит о заинтересованности других государств в рынке труда и капитала в России, в расширении здесь своего влияния. Узка – поскольку о реальной, количественно значимой трудовой иммиграции можно говорить только в отношении очень небольшого количества стран. Это Украина (42% от общей численности привлеченной в Россию иностранной рабочей силы), Турция и Китай (около 25%). Среди наиболее значимых для России стран – экспортеров рабочей силы нет ни одной экономически высокоразвитой.

В настоящее время трудящиеся-мигранты работают в 73 из 89 субъектов Российской Федерации. Однако действительными центрами (территориями) притяжения являются только пять. Это трудодефицитные регионы севера Западной Сибири (Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа), приграничные районы юга Дальнего Востока (Приморский край), Европейской части России (Белгородская, Ростовская области), а также столичные регионы (Москва, Санкт-Петербург). В остальных регионах количество иностранных работников невелико. В 11 из них оно составляет от 10 до 100 человек, т.е. практически трудовая иммиграция здесь неощутима. В России, с ее огромной территорией, отличающейся разной степенью хозяйственной освоенности, в действительности много «белых пятен» трудовой иммиграции. О формировании иностранного сегмента рынка труда России можно говорить только в отношении отдельных территорий, где концентрируется иностранная рабочая сила. Поэтому для России трудовая иммиграция – это, прежде всего, проблема регионального уровня. Что касается территориальной направленности потоков, то к настоящему времени сформировалась их определенная географическая ориентация. Так, из Украины едут преимущественно в Западную Сибирь, из Китая – в приграничные области Дальнего Востока, из европейских стран, США, Канады – в Москву и Санкт-Петербург.

Отраслевая направленность трудовой иммиграции также очень однозначна. Реальные потоки иностранной рабочей силы идут в ведущие отрасли материального производства. Непосредственно в принимающих регионах отраслевая структура занятости иностранцев предопределяется хозяйственной структурой этих регионов. Обычно иностранные работники заняты на трудоемких предприятиях с тяжелыми условиями труда. Сюда привлекаются «синие воротнички» для выполнения работ, на которые не идет местное население или которые расположены в трудодефицитных, сложных по природно-климатическим условиям регионах, где нет достаточного количества местных кадров.

В целом по России на долю промышленности, строительства и сельского хозяйства приходится 84% привлеченной иностранной рабочей силы. Потребность в кадрах здесь устойчива даже в условиях безработицы, и именно здесь наибольшие перспективы для массовой иммиграции в Россию.[[58]](#footnote-58)

Таким образом, наблюдается смягченное мигрантское давление – общее и трудовое на рынок рабочей силы в России, поскольку темпы роста мигрантского давления ниже темпов роста безработицы. Это смягчение еще больше в наиболее неблагополучных регионах. По-видимому, миграция имеет тенденцию к «самораспылению», т.е. потоки переориентируются с неблагополучных регионов на более благополучные. Особенно важно отметить, что мигрантское давление не оказывает прямого влияния на напряженность на рынке труда Российской Федерации.

**3.2 Проблема нелегальной миграции в России**

Проблема незаконной миграции в регионах России решается с карательно-ограничительных позиций. Этому сопутствует взяточничество на местах и слабая материальная обеспеченность исполнительных органов, занимающихся вопросами миграции. В настоящее время незаконная миграция в Россию в основном трудовая – и осуществляется по экономическим причинам. Основные потоки нелегальных мигрантов направляются из стран СНГ (Украина, Азербайджан, Молдова, Белоруссия, Таджикистан, Казахстан). Мигрантов из стран дальнего зарубежья не более 15–20%. Это, по большей части, тоже трудовые мигранты, но среди них больше транзитников. Самую большую часть мигрантов из дальнего зарубежья составляют граждане Китая. Корейцы, вьетнамцы, афганцы представлены меньше. Из других государств нелегальные миграционные потоки пока достаточно слабы. В потоках нелегальных мигрантов в регионы России в последнее время нарастает число выходцев из Кавказского региона, которые заинтересованы в оседании в Российской Федерации. Среди этнических групп нелегальных мигрантов хуже всех интегрируются в российское общество выходцы из Китая. Они представляют собой замкнутые, иерархически организованные сообщества, не ассимилируются с местным населением, и хотя их число пока незначительно, представляют собой группу, обладающую самым большим миграционным потенциалом. Ареал их миграций – Дальневосточный регион. В регионах центральной России их число незначительно. Среди трудовых нелегальных мигрантов большинство – мужчины трудоспособного возраста. Наиболее образованны в этом потоке – русскоязычные мигранты из бывших союзных республик, мигранты из кавказского региона – менее образованны и квалифицированны, но обладают высоким потенциалом к адаптации. Еще ниже по квалификации и образованию – мигранты из Центральной Азии (не русскоязычные) и из Китая.

По данным исследования, проведенного ФМС РФ, штрафы различного рода официально взимаются с 20% мигрантов, в основном неофициально – примерно с трети мигрантов и всегда неофициально – с 29%.

Соответствие работы основной специальности одинаково редко встречается у всех мигрантов. Более половины мигрантов никак не используют в России свою профессиональную подготовку. Около четверти мигрантов – самозаняты (т.е. имеют собственный бизнес или заняты индивидуальным предпринимательством – с наймом или без найма работников), т.е. мигранты зачастую сами создают себе рабочие места. Это говорит как о высокой их приспосабливаемости к реальным условиям рынка труда, так и о том, что отсутствие рациональной миграционной политики в России снижает отдачу от работы иностранных работников. Очевидно, что работа с иностранцами должна вестись не только в рамках легализации их деятельности, но и рационализации использования их трудового потенциала. Работодатели склонны нанимать нелегальных мигрантов, так как их можно уволить в любой момент не оплачивать дни болезни, недоплатить им (контрактов с ними, как правило, не заключают). И так как работу найти достаточно трудно (это отмечают около половины опрошенных), то становится понятным, что условия неконтролируемого найма мигрантов становятся притягательными для большинства работодателей.

Следует говорить о вовлеченности нелегальных мигрантов в теневую экономику, а не в криминальную среду России. Ситуация с неуплатой налогов нелегалами совпадает с ситуацией уклонения от налогов легально работающих граждан России. По большей части проблема легальной трудовой деятельности иностранцев в России создается расхождением российского трудового законодательства с практикой его исполнения, когда процедура легального привлечения иностранцев крайне затруднена бюрократическими проволочками. [[59]](#footnote-59)

К нелегальным мигрантам относятся следующие группы лиц: Первая группа – лица, въезжающие в страны СНГ нелегально: без документов, по поддельным, чужим документам, а также иностранцы, у которых объявленная цель въезда не соответствует их подлинным намерениям. Вторая группа – иностранные граждане, обучавшиеся в странах СНГ или работавшие по трудовым контрактам и после завершения сроков учебы или работы не пожелавшие вернуться на родину. Третья группа – это транзитные мигранты, которые намереваются выехать в одну из стран Запада в целях получения там работы или статуса беженца. Наконец, к нелегальным мигрантам следует также относить тех беженцев, которые уклоняются от выезда из страны после получения отказа от убежища.

Сводный расчет численности нелегальных мигрантов из стран СНГ приведен в таблице №4.

Таблица №2. Численность нелегальных мигрантов из стран СНГ в России (по данным за 2008 г.).**[[60]](#footnote-60)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Численность населения на начало 2001 г. (млн. человек) | Экономическиактивноенаселение(млн. человек) | Оценкаинтенсивности нелегальных мигрантов (в % к населению) | Расчетнаячисленность нелегальныхмигрантов(тыс. человек) |
| Азербайджан | 8,0 | 3,8 | 15,0 | 1200 |
| Молдавия | 3,6 | 1,7 | 5,6 | 202 |
| Таджикистан | 6,2 | 1,8 | 5,0 | 310 |
|  |  |  |  |  |
| Армения | 3,8 | 1,5 | 12,0 | 456 |
| Украина | 49,7 | 24,0 | 3,8 | 1889 |
| Узбекистан | 24,6 | … | 1,0 | 246 |
|  |  |  |  |  |
| Белоруссия | 10,0 | 4,5 | 3,0 | 300 |
| Грузия | 5,4 | … | 8,0 | 432 |
| Казахстан | 14,9 | 7,1 | 3,0 | 447 |
| Киргизия | 4,9 | 1,9 | 1,0 | 49 |
| Туркмения | 5,0 | … | 0,2 | 10 |

Таким образом, общая численность нелегальных мигрантов из всех стран СНГ, незаконно находящихся на территории России, составляет не менее 5,5 млн. человек. В зависимости от различных экономических и политических факторов эта цифра может колебаться в ту или иную сторону. Например, после дефолта 1998 г. и введения Россией визового режима с рядом стран СНГ численность нелегальных мигрантов в России уменьшилась. В летние периоды отмечается рост числа нелегальных мигрантов примерно на 1–1,5 млн. человек. С учетом нелегальных мигрантов из стран дальнего зарубежья, оцениваемых в 2,0–2,5 млн., общее число нелегалов, находящихся на территории РФ, достигает 7,5–8 млн. человек. При этом два мигранта из каждых трех являются выходцами из стран Содружества.

Однако страны-импортеры рабочей силы не только имеют доходы от нелегальной миграции, но и несут огромные невосполнимые потери. Прежде всего, обесценивается трудовой и интеллектуальный потенциал. По официальным данным, среди мигрантов доля лиц с высшим образованием примерно в два раза выше, чем среди всего населения. Например, нелегальные мигранты из Азербайджана в подавляющем большинстве – мужчины в наиболее трудоактивных возрастах – 20–35 лет, намного меньше тех, кому 35–45 лет и 16–19 лет. Высок образовательный уровень азербайджанских мигрантов: среди них по меньшей мере половину составляют лица с высшим образованием, прежде всего учителя, инженеры, военнослужащие, бухгалтеры. Работая уличными торговцами, подсобными рабочими, они теряют свою квалификацию, многие из них не возвращаются к прежней профессии совсем. Страны СНГ – импортеры рабочей силы, теряют свой демографический потенциал. Длительный отрыв мужчин молодого возраста от дома нарушает половозрастную структуру населения мест выхода мигрантов, что негативно сказывается на семейно-брачных отношениях. Часть семей распадается, дети остаются без отцов. Многие нелегальные мигранты живут в плохих условиях, неприспособленных помещениях, общежитиях, что отрицательно сказывается на их здоровье. Среди нелегальных мигрантов выше заболеваемость различными инфекционными болезнями, в том числе туберкулезом, СПИДом. Условия и режим работы приводят к психическим перегрузкам и нервному перенапряжению. Нелегальные мигранты находятся под постоянным страхом быть задержанными, потерять работу, быть высланными из страны. Влияние нелегальной миграции на экономику и социальное развитие России весьма противоречиво. Прежде всего, надо отметить, что Россия из-за нелегальной миграции несет значительные потери. Эти потери могут быть уменьшены только при сокращении размеров нелегальной миграции, легализации той части нелегалов, которая изъявляет добровольное желание выйти из тени и получить вид на жительство, вложить свои капиталы в развитие экономики России.

Таким образом, под нелегальной миграцией понимается въезд граждан одной страны в другую с целью нелегального трудоустройства. На процессы нелегальной миграции повлияли факторы, связанные с глобализацией.

**3.3 Общая характеристика правонарушений, связанных с незаконным привлечением и использованием иностранной рабочей силы в РФ**

Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ в ред. от 07.05.2009 г. усилил ответственность за нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства и за незаконный прием на работу иностранцев. В соответствии с внесенными поправками нарушение правил миграционного учета и порядка привлечения к трудовой деятельности иностранной рабочей силы может повлечь для организации весьма серьезные финансовые последствия. Размеры штрафов (они предусмотрены кодексом об административных правонарушениях в ст. 2.6. «Административная ответственность иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных юридических лиц», ст. 18.8. «Нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства правил въезда в Российскую Федерацию либо режима территории РФ») разнятся в зависимости от нарушения.

Так, если фирма взяла на работу сотрудника, у которого отсутствует разрешение на работу, или у самой компании нет разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, ей придется уплатить от 250 000 до 800 000 рублей или приостановить деятельность на три месяца (п. 2 ст. 18.15 КоАП). Если же работодатель не уведомил миграционную службу, центр занятости или налоговую – от 400 000 до 800 000 рублей, или приостановление деятельности на такой же срок (п. 3 ст. 18.15 КоАП). Наложение миллионного штрафа возможно только в двух ситуациях:

1. в случае привлечения к трудовой деятельности иностранца вопреки установленным федеральным законом ограничениям в отношении иностранцев на осуществление отдельных видов деятельности.
2. в случае несоблюдения иностранным юридическим лицом (его филиалом или представительством) ограничений, установленных федеральным законом, на осуществление зарубежными организациями отдельных видов деятельности.

Такие санкции уже применяются по всей стране и дают большой эффект. По такому максимуму могут наказать недобросовестного работодателя, привлекающего к трудовой деятельности иностранца без получения обязательного разрешения на использование и привлечение иностранной рабочей силы либо при отсутствии у последнего разрешения на работу. Работодателю грозит столь суровая ответственность и в случае неуведомления им соответствующего госоргана о привлечении к трудовой деятельности иностранца, если уведомление обязательно в соответствии с законом.

Следует отметить, что согласно вступившим в силу с 15.01.2007 поправкам в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» у работодателя нет необходимости получать разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, прибывающей в РФ в безвизовом порядке, но ему придется уведомить указанный орган о привлечении иностранных работников. При этом нужно иметь в виду, что размер штрафа будет многократно увеличен в случае привлечения к трудовой деятельности двух и более иностранных граждан, так как административная ответственность наступает за нарушение правил в данной сфере в отношении каждого нелегала. Нарушение законодательных ограничений в отношении иностранцев на осуществление ими отдельных видов деятельности может обернуться для работодателей и альтернативной санкцией, а именно административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток. Работодателю, принимающему на работу иностранных граждан, прибывших в безвизовом порядке, необходимо с ними заключить договор и проинформировать об этом миграционную и налоговую службу, органы занятости.

В соответствии с вышеуказанным законом, «иностранный гражданин, виновный в нарушении законодательства РФ, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом иностранный гражданин, незаконно находящийся в Российской Федерации, подлежит учету, фотографированию и обязательной государственной дактилоскопической регистрации с последующим помещением полученных сведений в центральный банк данных» (ст. 33). Нелегальным мигрантом считается не только тот, кто нелегально пересек границу государства. Стать им можно, нарушив правила пребывания в стране. Самым распространенным остается нарушение визового режима, умышленное или случайное.

Законы о правовом положении иностранных граждан в РФ и о выезде иностранных граждан из РФ и въезде в РФ детально регулируют порядок пребывания мигрантов в Россию. В соответствии с ними пребывающие в РФ иностранцы обязаны зарегистрироваться в стране в течение трех суток в гостиницах или в органах внутренних дел либо в российской принимающей организации. Им разрешено свободно передвигаться по территории РФ, открытой для посещения иностранными гражданами, при условии уведомления о поездке. Но, в случае изменении места пребывания в РФ в нарушение указанного порядка, иностранцы обязаны по требованию ОВД возвратиться к прежнему месту пребывания или следовать в соответствии с избранными пунктами назначения. Иностранные граждане обязаны выехать из России по истечении определенного им срока пребывания. Транзитный проезд через территорию РФ осуществляется, как правило, без права на остановку.

При нарушении этих правил, а также иных, в том числе при нарушении: режима государственной границы; режима пропуска в контрольно-пропускных пунктах; правил использования и привлечения рабочей силы; нарушения иммиграционных правил, в отношении иностранного гражданина может наступить административная ответственность, в том числе и специальные её виды – депортация и административное выдворение.

1. ***Административное выдворение.*** (ст. 3.10 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Оно состоит в принудительном и контролируемом перемещении (либо контролируемом самостоятельном выезде) через Государственную границу РФ за ее пределы по решению суда (ст. 3.10, 18.8 КоАП РФ, ст. 34 Закона №115-ФЗ). При этом понятие «выдворение», по мнению ряда ученых, в частности Борзуновой О.А.[[61]](#footnote-61), должно пониматься в самом широком смысле в качестве синонима традиционно используемого термина «высылка».

Решение о выдворении иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывших в нашу страну в качестве туристов или по частным делам и уклоняющихся от выезда из России по истечении определенного им срока пребывания (довольно распространенный способ нелегальной миграции), принимает МВД, УВД, ГУВД субъектов РФ по согласованию с органами Федеральной службы безопасности и при необходимости с МИД России. [[62]](#footnote-62)

Напротив, решение о выдворении при незаконном пересечении Государственной границы РФ выносится органами погранслужбы (в ведении ФСБ) на месте. Основания для этого закреплены в отдельной 18 главе КоАП РФ. В связи с этим А.В. Куракин[[63]](#footnote-63) поднимает вопрос о необходимости оптимального решения проблемы об уровне принятия решений о выдворении нелегальных мигрантов из России. Сейчас, установлена излишняя централизация в предоставлении права о принятии решений о выдворении граждан зарубежных государств и лиц без гражданства из нашей страны. Поэтому автор предлагает расширить круг органов внутренних дел, компетентных принимать решения по этому вопросу, оставив за центральными аппаратами лишь контрольные функции. Это повысит, на его взгляд, ответственность горрайорганов внутренних дел, а также будет способствовать более оперативному принятию подобных решений и их реализации. Еще одной недоработкой, по мнению Куракина, является то, что законодатель также не раскрывает содержания принудительного и контролируемого перемещения через Государственную границу, контролируемого самостоятельного выезда из России выдворяемых (ст. 3.10 КоАП РФ). Данная норма просто копирует ст. 32.1 КоАП РСФСР. На его взгляд, речь в данной статье закона идет, во-первых, о сокращении срока пребывания, закрытии визы, во-вторых, о принудительном содержании в спецучреждении до оформления документов по выдворению с последующим выездом под контролем органов внутренних дел во всех случаях. Эти действия должны быть отражены в специальных статьях КоАП, ибо эта процедура связана с ограничением прав человека, практически с нахождением его под стражей. В условиях нехватки денежных средств на постройку центров сортировки нелегальных иммигрантов они месяцами содержатся в милицейских приемниках, дожидаясь своего часа.

1. ***Депортация.***

В соответствии со ст. 31 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» в случае, если иностранный гражданин не выехал из Российской Федерации в течение трех дней при сокращении срока проживания или временного пребывания либо в течение пятнадцати дней не покинул РФ при аннулировании разрешения на временное проживание или вида на жительство, то он подлежит депортации. Депортация – это принудительная высылка иностранного гражданина из Российской Федерации в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в РФ (ст. 2 указанного закона).

По своей сути депортация ничем не отличается от административного выдворения: и в том, и в другом случае иностранный гражданин или лицо без гражданства высылается из страны. Обе меры применяются в судебном порядке. Отличие состоит в том, что административное выдворение – мера административного наказания, а депортация не является таковой (поскольку данная мера принуждения не закреплена в ст. 3.2 КоАП РФ) – это мера административного предупреждения или административного пресечения, применяемая исключительно к иностранным гражданам и лицам без гражданства в случае возникновения оснований, предусмотренных в статьях 7 и 8 Закона о правовом положении иностранных граждан.

Анализ российского законодательства и практики свидетельствует, что и выдворение нелегалов может выступать как мера административного предупреждения, как мера административного пресечения и как мера административного взыскания. В качестве административно-принудительной меры выдворение выступает, когда, например, выясняется, что нелегальный мигрант является душевнобольным, страдает инфекционным заболеванием в тяжелой форме и т.д. В данном случае его выдворение не связано с правонарушением. Оно преследует цель предупреждения инфекционных заболеваний, наступления тяжких нежелательных последствий. Аналогично обстоит дело, когда с учетом выяснения личности иностранного гражданина или лица без гражданства есть основания считать, что они могут причинить ущерб интересам обеспечения государственной безопасности или правопорядку.

В качестве меры пресечения выдворение применяется в тех случаях, когда иностранный гражданин или лицо без гражданства допускает в течение продолжительного времени систематическое нарушение общественного порядка. Например, когда он по истечении срока пребывания не убывает в свою страну, когда нарушает порядок передвижения и т.д. При таких ситуациях важно приостановить, пресечь антиобщественную деятельность иностранного гражданина и лица без гражданства. Эту роль и выполняют специальные меры административно-правового пресечения. Меры административного пресечения применяются в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства, пересекающих Государственную границу РФ с территории иностранного государства без установленных для въезда в Российскую Федерацию документов.

По степени тяжести правовых последствий выдворение является одной из наиболее серьезных мер среди других видов административных взысканий, применяемых к иностранным гражданам и лицам без гражданства. Этот вид административного взыскания тесно связан с обеспечением государственной безопасности. [[64]](#footnote-64)

В несколько раз возросли штрафы за нарушение режима Государственной границы. По статье 18.9 КоАП РФ за нарушение должностным лицом организации установленного порядка регистрации иностранных граждан, оформления документов устанавливается штраф до 100 МРОТ (вместо 50), а на юридических лиц – до 3000 МРОТ вместо установленных ранее 50 МРОТ. Поскольку последнее касается фирм, предлагающих услуги по регистрации, стоимость последней пропорционально возрастет. Аналогичные санкции (до 3000 МРОТ для юридических лиц) введены за нарушение правил привлечения и использования иностранной рабочей силы (ч. 1 статьи 18.10 КоАП РФ).

Уголовно-правовую ответственность за нелегальную миграцию следует классифицировать по субъектам. Во-первых, это ответственность самих нелегалов. Во-вторых, это ответственность предпринимателей и работодателей, нанимающих нелегальных мигрантов. И в-третьих, это ответственность тех, кто культивирует нелегальную миграцию, помогает нелегалам обходить законы и наживается на этом. [[65]](#footnote-65)

Контролировать и наказывать за данные нарушения призван уголовный закон. Например, есть ст. 322 Уголовного кодекса РФ, предусматривающая наказание за незаконное пересечение Государственной границы России. Максимальное наказание за это для мигранта – 2 года лишения свободы, для организованной группы – 5 лет. Незаконное пересечение границы нередко сопровождается применением оружия или иных предметов, используемы в качестве такового. Но квалифицирующего признака по данному основанию в УК нет.

Государственная Дума внесла в Уголовный кодекс давно ожидаемую поправку, направленную на сворачивание внешней миграции. Ей введена уголовная ответственность за организацию незаконной миграции, для чего УК дополнен статьей 322.1, карающей за организацию незаконного въезда в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства, их незаконного пребывания в стране или незаконного транзитного проезда через российскую территорию. За эти действия предусмотрены штраф, обязательные или исправительные работы либо лишение свободы на срок до двух лет. По части второй (те же деяния, совершенные организованной группой или в целях совершения преступления на территории РФ) установлено лишение свободы на срок от двух до пяти лет.

Я считаю, что ответственность организаторов незаконной миграции следует закрепить в УК, обязательно детально проработав. Например, следует ввести ответственность за контрабанду людей. В Уголовном кодексе подобной формулировки нет. Есть лишь статья 127.1 «Торговля людьми», определяющая торговлю людьми как «куплю-продажу человека либо его вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получения, совершенные в целях его эксплуатации». Данное понятие не полностью охватывает весь спектр признаков этого преступления, поэтому требуется более «широкое» определение, например, как: незаконный ввоз в страну мигрантов для неквалифицированной низкооплачиваемой работы в мастерских, на дому или в сельском хозяйстве. Контрабанда людей – сложная и многоаспектная проблема, которая требует совместных немедленных и решительных действий специалистов разного профиля на международном уровне.[[66]](#footnote-66)

Таким образом, расширение легитимного поля трудовой миграции возможно путем введения поправок в закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и введения специальной главы о работниках-мигрантах в ХII раздел ТК РФ. Разработка программы поэтапной легализации незаконных мигрантов, присутствующих на территории России. Введение специальных норм уголовного и административного права против организаторов нелегальной миграции и их пособников. Разработка и внедрение методик по применению новых статей УК о торговле людьми и использовании рабского труда. Разработка программ защиты жертв и свидетелей в целях более эффективного привлечения пострадавших от незаконных действий властей и работодателей. Обеспечение адекватной статистики и учета миграции, проведение научных исследований. Кооперация между ведомствами, руководящими трудовой и миграционной политикой, для определения экономической потребности в мигрантах и наиболее эффективных путей обеспечения их занятости, противодействия теневой занятости мигрантов. Борьба с коррупцией: развитие официальной инфраструктуры миграции и официально действующих служб, обеспечивающих безопасную и информированную миграцию.

**Заключение**

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы.

1. Проблемы миграции затрагивают почти все страны мира. Для России вопрос миграции – один из самых важных, но, к сожалению, ресурсов для решения этого вопроса катастрофически не хватает. Из России уезжают не только неквалифицированные рабочие, но и специалисты из самых разных областей науки покидают свою родину с целью увеличения заработка и проведения исследований в определенной области науки. В эпоху стремительного научно-технического развития наша страна лишается человеческого потенциала, обеспечивающего экономическую и научную конкурентоспособность. Именно поэтому Правительство РФ должно побеспокоиться о создании необходимых условий работы и проживания, как квалифицированных специалистов, так и неквалифицированных, чтобы к середине XXI века Россия не деградировала и стояла на самой низшей ступени развития в области науки, образования, экономики и других областях.
2. Основная проблема, которая стоит перед государствами мира, – как обеспечить свое участие в международном трудовом обмене. Степень участия стран мира в международном трудовом обмене различна и зависит от основных экономических параметров их развития в современных условиях. Участие России в этом мировом процессе неизбежно. Введение типов миграционной политики показало, что страны мира ведут политику, обусловленную их положением в мировых миграционных потоках. В то же время, если в экономически активное население стран–экспортеров включить их население, находящееся за рубежом, то уровень экономически активного населения у стран-экспортеров повышается, подтягиваясь к уровню стран–импортеров, а у последних, за вычетом заемных трудовых ресурсов, понижается.
3. Видно также, что миграция оказывает существенное влияние на социально–экономическое и демографическое развитие практически всех стран, участвующих в этом процессе. Это одно из самых сложных демографических явлений, так как на миграционное поведение населения воздействует целый комплекс межнациональных, политических, экономических и социальных факторов.
4. Межгосударственные отношения характеризуются тенденцией к сближению национальных рынков рабочей силы, все большей прозрачностью границ, усилиями по взаимодействию в области иммиграционного контроля. Особенно характерно это для стран с высоким уровнем экономического развития, прежде всего, Северной Америки и Западной Европы. Определенное стремление к обобщению рынков рабочей силы складывается и у стран СНГ, причем по инициативе Российской Федерации.
5. Таким образом, трудовая миграция как сложное социально-экономическое явление имеет свои плюсы и минусы. Безусловно, что трудовая миграция, прежде всего, приносит очевидные социально-экономические выгоды и способствует:
6. формированию и развитию общего рынка труда стран СНГ, замещению вакансий, которые не привлекательны для местного населения, смягчению безработицы через создание новых рабочих мест в сфере обслуживания и смежных отраслях, выживанию части населения в сложных условиях переходного периода;
7. развитию предпринимательства и малого бизнеса;
8. наполнению потребительского рынка товаров и услуг, увеличению налогооблагаемой базы страны, амортизации инфляционных процессов;
9. созданию среднего класса как социальной основы рыночной экономики;
10. развитию человеческого потенциала путем приобретения опыта работы в иностранных фирмах, освоения новых технологий и овладения новой специальностью, иностранными языками, повышения квалификации;
11. поддержанию экономических и трудовых связей между странами и народами, что является немаловажным фактором развития интеграционных процессов в Содружестве.
12. В то же время трудовая миграция, особенно в нелегальной форме, имеет и отрицательные последствия.
13. Одно из главных из них – слабая социальная защита трудящихся-мигрантов либо вообще ее отсутствие.
14. К недостаткам следует отнести и краткосрочный характер большинства заключаемых контрактов, ограниченный перечень доступных для трудящихся-мигрантов рабочих мест.
15. Нелегальная миграция является питательной средой для роста преступности, развития торговли наркотиками, оружием, теневой экономики.

Однако в целом трудовая миграция на основе трудовых контрактов приносит несомненные выгоды как странам эмиграции, так и принимающим странам. Для государств СНГ трудовая миграция – наиболее реальный путь продвижения граждан на международный рынок труда. При этом очевидна растущая роль России в данном процессе.

**Список использованных источников**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.), с дополнениями по состоянию на 21.07.2007. С. 46.
2. Кодекс РФ об Административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (по состоянию на 07.05.2009). С. 80. С. 81.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп. от 21 июля 2007 г.). С. 46.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации. – М.: Юрайт-Издат, – 2004 г. С. 65.
5. Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. №174-ФЗ с изм. и доп. от 6 июня 2007 г.). С. 67.
6. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп. от 5 февраля 2007 г.). С. 65.
7. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изменениями от 19 июля 2007 г.). С. 66.
8. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 21 июля 2007 г.). С. 67.
9. Федеральный закон от 9 июля 1999 г. №160-ФЗ «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 26 июня 2007 г.). С. 66.
10. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп. на 25 декабря 2008 г.). С. 65.
11. Федеральный закон от 31.05.2002 №62-ФЗ «О гражданстве РФ». С. 66.
12. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп. на 6 января 2007 г.). С. 81.
13. Федеральный закон от 21.07.1997 №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изм. и доп. от 2 марта 2007 г.). С. 65.
14. Федеральный закон РФ от 05.11.2006 №189-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (в части усиления ответственности за нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства)». С. 39.
15. Федеральный закон от 15 августа 1996 г. №114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» (с изм. и доп. на 10 января 2007 г.). С. 47.
16. Федеральный закон РФ от 30.12.2006 №271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». С. 47.
17. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп. на 18.10.2007 г.). С. 67.
18. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. №1026-I «О милиции» (с изм. и доп. от 2 марта 2007 г.). С. 67.
19. Закон РФ от 17 января 1992 №2203–1 «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. и доп. от 5 июня 2007 г.). С. 66.
20. Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 «О трудовых книжках» (с изм. и доп. от 6 февраля 2004 г.). С. 47.
21. Постановление Правительства РФ от 23.12.2006 г. №798 «Об утверждении порядка подачи уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы». С. 40.
22. Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 №10 «Об установлении размера платы за услуги организаций федеральной почтовой связи по приему уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребывания на территории РФ». С. 40.
23. Постановление Правительства РФ от 15.11.2006 №683 «Об установлении на 2007 г. допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субьектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли на территории РФ». С. 48.
24. Постановление Правительства РФ от 17.02.2007 №97 «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в РФ, вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)». С. 49.
25. Постановление Правительства РФ от 23 декабря 2006 г. №797 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации». С. 49.
26. Постановление Правительства РФ от 15.11.2006 №681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в РФ». С. 49.
27. Постановление Правительства РФ от 22.12.2006 №783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации». С. 55.
28. Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. №665 «Об утверждении на 2007 год квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности». С. 55.
29. Постановление Правительства РФ от 15.11.2006 №682 «Об утверждении на 2007 год квоты на выдачу разрешений на работу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы». С. 54.
30. Приказ ФМС РФ от 25.12.2006 №370 «Об утверждении формы бланка заявления о выдаче иностранному гражданину или лицу без гражданства разрешения на работу и формы бланка разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства». С. 52.
31. Абрамова О.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации. // «Трудовое право» – №2 – 1997 г. С. 6.
32. Байгиреев М. «Нидерланды: суть реформы социальной защиты – в стимулировании трудовой активности» // «Человек и труд». – №1. – 2004 г. С. 43. С. 45.
33. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. – М. – 2008 г. С. 71. С. 78.
34. Бекетова В.Д., Воронина З.И. Трудоустройство иностранцев в России и за рубежом: материальное и коллизионное регулирование // Сборник научных трудов. – Тюмень. – №5. – 2006 г. С. 4.
35. Бородин И.И., Минаева Л.А. Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения // «Юрист». – №10. – 2002 г. С. 20.
36. Викторов И.С. Незваные гости? // «Закон». – №5 – 2003 г. С. 87.
37. Виноградова Е.В. Защита прав трудящихся-мигрантов: международные нормы и российские реалии. // «Человек и труд». – №6. – 1994 г. С. 7.
38. Виноградова Е.В. Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции. // «Труд за рубежом». – №4. – 1996 г. С. 7.
39. Власова В.М., Сидоркина В.А. Стабилизация занятости в условиях рынка. – М. – 2002 г. С. 74.
40. Давлетгильдеев Р.Ш. К вопросу об определении понятия «внешняя трудовая миграция» в российском праве. // «Российский юридический журнал». – №4. – 1997 г. С. 6.
41. Дадев O.K. Основные направления политики ведущих западных стран по отношению к российским гражданам. // «Труд за рубежом» – №3. – 1996 г. С. 8.
42. Дадев O.K. Международное сотрудничество в области трудовой миграции. // «Труд за рубежом» – №3. – 1997 г. С. 8.
43. Дадев O.K. Социальная и экономическая поддержка соотечественников за рубежом (опыт стран Западной Европы). // «Труд за рубежом» – №1 – 2000 г. С. 8.
44. Гаврилина А. Трудоустройство работников в связи с прекращением трудового договора // «Трудовое право». – №3 – 2000 г. С. 19.
45. Герасименко Ю.В. Иностранцы: понятие и содержание их конституционно-правового статуса: Лекция. – Омск: Академия МВД России. – 1996 г. С. 6. С. 15.
46. Герасименко Ю.В. Конституционно-правовой статус иностранных граждан и роль ОВД в его обеспечении: учеб. пособ. – Омск – 2001 г. С. 6. С. 14.
47. Глазырин В.В. Правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России. – М. – 1997 г. С. 6
48. Глазырин В.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в России. // «Юридический мир». – №5 – 1997 г. С. 16.
49. Киселев И.А. Новый облик трудового права стран Запада. – М. – 2003 г. С. 58. С. 59. С. 61. С. 63. С. 64.
50. Киселев И.Л. Международный труд. – М. – 1997 г. С. 5.
51. Комментарий к ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25 июля 2002 г. №115 (постатейный). – М. – 2004 г. С. 83.
52. Куракин А.В. Административное выдворение за пределы РФ иностранных граждан и лиц без гражданства // «Юрист». – №9 – 2000. – С. 36–37. С. 83.
53. Лазарев Л.В., Марышева Н.И., Пантелеева И.В. Иностранные граждане: правовое положение. – М. – 2002 г. С. 28. С. 68.
54. Малышева М. Глобализация, гендерное неравенство и репродуктивный труд женщин // Гендер и экономика: Мировой опыт и экспертиза российской практики. М.: Русская панорама. – 2002 г. С. 88.
55. Медведева Г.С. Трудоустройство рабочих и служащих по законодательству скандинавских стран // Материалы по иностранному законодательству и международному частному праву: Труды. – М., 2003. – №54. С. 21. С. 25.
56. Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. – Тверь. – 2004. С. 22.
57. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики: монография. – М.: Закон и право. – 2006 г. С. 6.
58. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя: монография. – М.: Дашков и Ко. – 2009 г. С. 7.
59. Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы. – 2008 г. С. 17.
60. Попов А.Д. Иностранная рабочая сила в экономике России. // «Миграция населения и перспективы демографического развития Росси». – М. – 2008 г. С. 64.
61. Полетаев Д. Нелегальная миграция: результаты социологического исследования в регионах России. – М. – 2008 г. С. 77.
62. Пристанева А.А. Рынок труда: занятость и безработица – М. – 2007 г. С. 72.
63. Рифиниус В. Полная занятость: проблемы регулирования // «Хозяйство и право». – 2000. – №6. С. 23.
64. Рожников Л.В. Некоторые вопросы специальной трудовой правосубъектности иностранных работников. – М. – 2006 г. С. 66. С. 67.С. 69.
65. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. Научно-практическое пособие. – М. – 2006 г. С. 7.
66. Степанова Е.А. Правовое регулирование труда иностранных граждан. // «Профессионал». – 2003. – №10. С. 46.С. 51.С. 54.
67. Тюрин В.А. Меры административного принуждения, применяемые к иностранным гражданам и лицам без гражданства // «Современное право». – 2003. – №6. С. 83.
68. Феоктистов И.А. Трудоустройство иностранных граждан в России. – М.: ГроссМедиа. – 2008 г. С. 7.
1. Бекетова В.Д., Воронина З.И. Трудоустройство иностранцев в России и за рубежом: материальное и коллизионное регулирование // Сборник научных трудов. - Тюмень, 2003. - № 5. - С. 169-182. С. 4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Киселев И.Л. Международный труд. – М - 1997. – С. 44-53. С. 5. [↑](#footnote-ref-2)
3. Глазырин В.В. Правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России. - М. 1997. С. 6. [↑](#footnote-ref-3)
4. Абрамова О.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации. // «Трудовое право». - №2. – 1997. С. 6. [↑](#footnote-ref-4)
5. Давлетгильдеев Р.Ш. К вопросу об определении понятия «внешняя трудовая миграция» в российском праве. // «Российский юридический журнал». - № 4. – 1997. С. 6. [↑](#footnote-ref-5)
6. Герасименко Ю.В. Иностранцы: понятие и содержание их конституционно-правового статуса: Лекция. — Омск: Академия МВД России. - 1996; Герасименко Ю.В. Конституционно-правовой статус иностранных граждан и роль ОВД в его обеспечении: учеб.пособ. – Омск – 2001. С. 6. [↑](#footnote-ref-6)
7. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики: монография. – М.: Закон и право. - 2006. С. 6. [↑](#footnote-ref-7)
8. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя: монография. – М.: Дашков и Ко. - 2009. С. 7. [↑](#footnote-ref-8)
9. Феоктистов И.А. Трудоустройство иностранных граждан в России. – М.: ГроссМедиа, 2008. С. 7. [↑](#footnote-ref-9)
10. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование: научно-практ. пособие. – М.: Волтерс Клувер. – 2006. С. 7. [↑](#footnote-ref-10)
11. Виноградова Е.В. Защита прав трудящихся-мигрантов: международные нормы и российские реалии. // «Человек и труд». - №6. – 1994. С. 7. [↑](#footnote-ref-11)
12. Виноградова Е.В. Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции. // «Труд за рубежом». - №4. – 1996. С.7. [↑](#footnote-ref-12)
13. Дадев O.K. Основные направления политики ведущих западных стран по отношению к российским гражданам. // «Труд за рубежом». - № 3.- 1996. С. 8. [↑](#footnote-ref-13)
14. Дадев O.K. Международное сотрудничество в области трудовой миграции. // «Труд за рубежом». -№ 3.- 1997. С. 8. [↑](#footnote-ref-14)
15. Дадев O.K. Социальная и экономическая поддержка соотечественников за рубежом (опыт стран Западной Европы). // «Труд за рубежом». - № 1.- 2000. С. 8. [↑](#footnote-ref-15)
16. Иностранец при республиканской форме правления называется гражданином, а при монархической — подданным. [↑](#footnote-ref-16)
17. Герасименко Ю.В. Конституционно-правовой статус иностранных граждан и роль ОВД в его обеспечении: учеб.пособ. – Омск – 2001 г. – С. 10-12. С. 14. [↑](#footnote-ref-17)
18. Герасименко Ю.В. Иностранцы: понятие и содержание их конституционно-правового статуса: Лекция. — Омск: Юридический институт МВД России. — 1996. — С. 28. С. 15. [↑](#footnote-ref-18)
19. Глазырин В.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в России. // Юридический мир. – № 5. - 1997. – С. 32 –43. С. 16. [↑](#footnote-ref-19)
20. Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы. - 2008.- С.105-106. С. 17. [↑](#footnote-ref-20)
21. Гаврилина А. Трудоустройство работников в связи с прекращением трудового договора // «Трудовое право». - № 3 - 2000. - С. 57-66. С. 19. [↑](#footnote-ref-21)
22. Бородин И.И., Минаева Л.А. Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения // «Юрист». – № 10- 2002. - С. 60-61. С. 20. [↑](#footnote-ref-22)
23. Медведева Г.С. Трудоустройство рабочих и служащих по законодательству скандинавских стран // Материалы по иностранному законодательству и международному частному праву: Труды. - М., 2003. - № 54. - С. 94-106. С. 21. [↑](#footnote-ref-23)
24. Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. – Тверь. - 2004.- С. 19.; Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости. - М. - 2007. - С. 28. С. 22. [↑](#footnote-ref-24)
25. Рифиниус В. Полная занятость: проблемы регулирования // «Хозяйство и право». - 2000. - № 6. - С. 58-65. С. 23. [↑](#footnote-ref-25)
26. Рекомендации Международной организации труда от 26 июня 1962 г. N 116 о сокращении продолжительности рабочего времени. Текст Рекомендации размещен на официальном сервере Международной Организации Труда. www.ilo.ru. [↑](#footnote-ref-26)
27. Медведева Г.С. Трудоустройство рабочих и служащих по законодательству скандинавских стран // Материалы по иностранному законодательству и международному частному праву: Труды. - М., 2003. - № 54. - С. 94-106. С. 25. [↑](#footnote-ref-27)
28. Лазарев Л.В., Марышева Н.И., Пантелеева И.В. Иностранные граждане: правовое положение. - М. - 2002. – С. 39-45. С. 28. [↑](#footnote-ref-28)
29. Концепция действий на рынке труда на 2005 - 2008 годы. - М. - 2008. – С. 38-45. С. 34. [↑](#footnote-ref-29)
30. Концепция действий на рынке труда на 2005 - 2008 годы. - М. - 2008. – С. 50-52. [↑](#footnote-ref-30)
31. ФЗ от 05.11.2006 г. «О внесении изменений в кодекс РФ об административных правонарушениях» // «Российская газета». - № 251.- 09.11.2006. С. 39. [↑](#footnote-ref-31)
32. Постановление Правительства РФ от 23.12.2006 г. № 798 //«Нормативные акты». - № 2. – 2007. С.40 [↑](#footnote-ref-32)
33. Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 г. //«Государственное управление». - № 03(107). – 2007. С. 40. [↑](#footnote-ref-33)
34. Байгиреев М. «Нидерланды: суть реформы социальной защиты – в стимулировании трудовой активности» // «Человек и труд».- № 1 - 2004 г. - С. 26-30. С. 43. [↑](#footnote-ref-34)
35. Там же. С. 43. [↑](#footnote-ref-35)
36. Байгиреев М. «Нидерланды: суть реформы социальной защиты – в стимулировании трудовой активности» // «Человек и труд».- № 1 - 2004 г.- С. 26-30. С. 45. [↑](#footnote-ref-36)
37. Степанова Е. А. Правовое регулирование труда иностранных граждан.// «Профессионал» - № 10 - 2003.- С 57-58. С. 46. [↑](#footnote-ref-37)
38. ФЗ от 30.12.2006 г. № 271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»// «Российская газета»- № 1 от 10.01.2007. С. 47. [↑](#footnote-ref-38)
39. Постановление Правительства РФ от 15.11.2006 г.// «Время бухгалтера». - № 01(105). – 2007. С. 48. [↑](#footnote-ref-39)
40. Постановление Правительства РФ от 17.02.2007 г.// «Российская газета». - № 37 от 21.02.2007. С. 49. [↑](#footnote-ref-40)
41. Степанова Е. А. Правовое регулирование труда иностранных граждан.// «Профессионал». - № 10 - 2003.- С 57-58. С. 51. [↑](#footnote-ref-41)
42. Постановление Правительства РФ от 15.11.2006 г. //«Время бухгалтера» - № 01(105). - 2007. С.54. [↑](#footnote-ref-42)
43. Степанова Е. А. Правовое регулирование труда иностранных граждан.// «Профессионал». 2003.- № 10. - С 57-58. С. 54. [↑](#footnote-ref-43)
44. Постановление Правительства РФ от 22.12.2006 г.// «Российская газета». - № 297 от 31.12.2006. С.55 [↑](#footnote-ref-44)
45. Постановление Правительства РФ от 11.11.2006 г. Постановление Правительства от 15.11.2006 г. //«Российская газета». - № 257 от 16.11.2006. С. 55. [↑](#footnote-ref-45)
46. Киселев И.А. Новый облик трудового права стран Запада. - М. - 2003. - С 149-160. С. 58. [↑](#footnote-ref-46)
47. Киселев И.А. Новый облик трудового права стран Запада. - М. - 2003. - С 149-160. С. 59. [↑](#footnote-ref-47)
48. Киселев И.А. Новый облик трудового права стран Запада. - М. - 2003. - С 149-160. С. 61. [↑](#footnote-ref-48)
49. Киселев И.А. Новый облик трудового права стран Запада. - М. - 2003. - С 149-160. С. 63. [↑](#footnote-ref-49)
50. Киселев И.А. Новый облик трудового права стран Запада. - М. - 2003. - С 149-160. С. 64 [↑](#footnote-ref-50)
51. Попов А.Д. Иностранная рабочая сила в экономике России. // Миграция населения и перспективы демографического развития Росси. - М. -2008. – С. 145-148. С. 64. [↑](#footnote-ref-51)
52. Рожников Л.В. Некоторые вопросы специальной трудовой правосубъектности иностранных работников.- М. - 2006. - С.125-140. С. 66. [↑](#footnote-ref-52)
53. Рожников Л.В. Некоторые вопросы специальной трудовой правосубъектности иностранных работников.- М. - 2006. - С.125-140. С.67. [↑](#footnote-ref-53)
54. Лазарев Л.В., Марышева Н.И., Пантелеева И.В. Иностранные граждане: правовое положение. - М. - 2002.- С. 90. С.68. [↑](#footnote-ref-54)
55. Рожников Л.В. Некоторые вопросы специальной трудовой правосубъектности иностранных работников.- М. - 2006. - С. 125-140. С. 69. [↑](#footnote-ref-55)
56. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. – М.- 2008.- С. 25-30. С. 71. [↑](#footnote-ref-56)
57. Пристанева А.А. Рынок труда: занятость и безработица – М. - 2007. – С. 69-72. С. 72. [↑](#footnote-ref-57)
58. Власова В.М., Сидоркина В.А. Стабилизация занятости в условиях рынка. - М. - 2002. – С. 74-78. С. 74. [↑](#footnote-ref-58)
59. Полетаев Д. Нелегальная миграция: результаты социологического исследования в регионах России.- М. - 2008. - С. 47-63. С. 77. [↑](#footnote-ref-59)
60. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. – М., 2008.- С. 25-30. С. 78. [↑](#footnote-ref-60)
61. Комментарий к ФЗ “О правовом положении иностранных граждан в РФ” от 25 июля 2002 г. №115 (постатейный). - М.- 2004. - С. 67. С. 83 [↑](#footnote-ref-61)
62. Тюрин В.А. Меры административного принуждения, применяемые к иностранным гражданам и лицам без гражданства // «Современное право». - № 6. - 2003. - С. 27. С. 83. [↑](#footnote-ref-62)
63. Куракин А.В. Административное выдворение за пределы РФ иностранных граждан и лиц без гражданства // «Юрист». – № 9 - 2000. - С. 36-37. С. 83. [↑](#footnote-ref-63)
64. Ягодин С. Законодательство о миграции: плюсы и минусы // «Закон». - 2003. - №7. - С. 109. С. 86. [↑](#footnote-ref-64)
65. Викторов И.С. Незваные гости? // «Закон». - 2003. - № 5. - С. 103. С. 87. [↑](#footnote-ref-65)
66. Малышева М. Глобализация, гендерное неравенство и репродуктивный труд женщин // Гендер и экономика: Мировой опыт и экспертиза российской практики. М.: Русская панорама, 2002. – С. 28-32. С. 88. [↑](#footnote-ref-66)