



УДК 349.222.2

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ**Суворов Никита Витальевич****Гришанов Алексей Витальевич**

студенты

Саратовская государственная юридическая академия, г. Саратов

Аннотация. В статье раскрывается понятие трудового договора и особенности его заключения с иностранными работниками. Авторы анализируют законодательство и проблематику заключения трудового договора с иностранными гражданами.

Ключевые слова: трудовой договор, иностранные работники, трудовые мигранты.

В современном мире трудовая миграция является одним из самых распространенных видов миграции. В соответствии с определением, приводимым в демографическом понятийном словаре под редакцией Рыбаковского Л.Л., трудовая миграция представляет собой перемещения людей, связанные с занятостью и поиском работы, и может происходить как на территории одной страны, так и между различными странами [1, с. 307]. Субъектами данного вида миграции являются, соответственно, граждане страны в рамках внутренней трудовой миграции и иностранные граждане, которые осуществляют внешнюю трудовую миграцию.

Так кто же такие трудовые мигранты? Конвенция МОТ № 97 (от 1 июля 1949 г.) дает следующее определение: «трудящийся мигрант» определен как человек, который пересекает границу при трудовой миграции в рамках международных соглашений [2]. Данное определение не включает в себя внутренних трудовых мигрантов и нелегальных трудовых мигрантов. Аналогичное определение можно также найти в Конвенции МОТ № 143 (от 9 декабря 1978г.) [3].

Правовое положение и регулирование трудовой деятельности трудящихся мигрантов определено в Федеральном законе от 25 июля 2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и в Трудовом кодексе соответственно. Так, основой правового положения иностранных граждан в Российской Федерации является норма, согласно которой «Иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом» (ст.4 ФЗ № 115) [4]. В сфере труда Конституция РФ предоставляет иностранным гражданам право на свободу передвижения по территории РФ (ст.27), выбор места пребывания и жительства, право на обращение в суд и в другие

государственные органы для защиты принадлежащих им личных, имущественных, семейных и иных прав (ст.46), право участвовать в трудовых отношениях (ст.37) [5].

К исключениям можно отнести:

1. Запрет на замещение должности капитана, старшего помощника капитана, старшего механика и радиоспециалиста в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ [6].
2. Невозможность замещать должность нотариуса или быть патентным поверенным [7].
3. Запрет на замещение должности государственной службы и другие [8].

По общему правилу осуществлять трудовую деятельность в РФ вправе иностранный гражданин, достигший 18 лет, при наличии разрешения на работу или патента. К содержанию трудового договора с иностранным работником предъявляются как общие требования, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, так и специальные (ст. 327.2 ТК РФ). Последние требуют указания в договоре информации о документах, подтверждающих законность пребывания (проживания) на территории страны и оснований для получения медицинской помощи в течение срока действия договора. В то же время, законодательство России не содержит нормы о составлении трудового договора на языках обеих сторон, которая предусмотрена в Рекомендации № 86 МОТ «О трудящихся мигрантах» (пересмотренной в 1949 году) [9].

Одной из основных задач в области трудовой миграции является улучшение механизмов регулирования привлечения иностранных работников, включая высококвалифицированных специалистов. В этом контексте возможность дистанционной работы может оказаться полезной. Высококвалифицированные специалисты могут быть привлечены к работе с частично удаленным исполнением трудовых обязанностей.

Несмотря на отсутствие запрета на дистанционный труд иностранных работников, Министерство труда и социальной защиты РФ запрещает заключение трудового договора о дистанционной работе с иностранными работниками, проживающими за рубежом, поскольку обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным [10].

Это ограничивает свободу трудового договора и не соответствует целям Трудового кодекса РФ. Чтобы решить эту проблему, можно предусмотреть в трудовом договоре о дистанционной работе с иностранными работниками, находящимися за рубежом, условие о применимом праве.

Как уже было указано ранее, иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации. Следовательно, на них распространяется важнейший принцип трудового права – запрет дискриминации в сфере труда (ст.3 ТК РФ).



В настоящее время наблюдается такое явление, как ограничение в приеме на работу в отдельных отраслях экономики. К таким примерам-можно отнести: постановление Губернатора Амурской области от 26 сентября 2022 № 206 [11], постановление Губернатора Тюменской области от 16 декабря 2021 № 288 [12] и другие.

Данные постановления запрещают привлекать хозяйствующим субъектам иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов по таким видам экономической деятельности как, например, деятельность сухопутного пассажирского транспорта, перевозка пассажиров в городском и пригородном сообщении, образование, деятельность легкового такси и арендованных легковых автомобилей с водителем, добыча руд цветных металлов и другие.

Вышеуказанные нормы не будут являться дискриминационными, поскольку они имеют законодательную основу (п.6 ст. 18.1 ФЗ № 115) и направлены на обеспечение национальной безопасности, поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов, содействие в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и решение иных задач внутренней и внешней политики государства (ч. 4 ст. 3 ТК РФ).

Данная норма регулирует легальную внешнюю трудовую миграцию и защищает внутренний рынок труда от незаконных мигрантов и социального демпинга путем установления правовых норм для иностранных граждан и лиц без гражданства, создает условия для повышения мобильности трудовых ресурсов внутри страны.

Так же существует проблема, согласно Рекомендации МОТ «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» в ст.22 сказано о заключении трудового договора на языке, понятным для работника, т.е. на двух языках. Однако российское трудовое законодательство не предусматривает такого права. Это приводит к нарушению прав иностранных граждан. Поэтому предлагаем внести изменения в ТК РФ, предусмотрев в ст. 327.1 норму о составлении трудового договора на двух языках по заявлению такого работника.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что текущее трудовое законодательство можно улучшить в части регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами. Следовательно, необходимо дальнейшее совершенствование трудового законодательства в данной области.

Список литературы:

1. Рыбаковский Л.Л. Демографический понятийный словарь. - М.,: ЦСП, 2003. С. 350.
2. Конвенция № 97 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной



- конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 965 - 981.
3. Конвенция № 143 Международной организации труда «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся - мигрантам равенства возможностей и обращения» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1779 - 1794.
 4. Федеральный закон от 25 июля 2002 № 115-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.
 5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ, от 06.10.2022) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020; СЗ РФ. 2022. № 41.Ст. 6933.
 6. Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 № 81-ФЗ (в ред. от 28.02.2023) // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2207.
 7. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате от 11 февраля 1993 № 4462-I (в ред. от 24.07.2023) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации . 1993. № 10. Ст. 357.
 8. Федерального закона от 27 июля 2004 № 79-ФЗ (в ред. от 24.07.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
 9. Рекомендация № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982 - 999.
 10. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 апреля 2016 г. № 17-3/ООГ-578 // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. 2016. № 7.
 11. Постановление губернатора Амурской области от 26 сентября 2022 № 206 «Об установлении запрета на привлечение в 2023 году хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Амурской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» // Официальный интернет-портал правовой информации. 2022 г. № 2800202209260007.



12. Постановление губернатора Тюменской области от 16 декабря 2021 № 288 «Об установлении на 2022 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в Тюменской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» // Официальный интернет-портал правовой информации. - 2021 г. - № 7200202112170006.