

*Беляковцев Антон Дмитриевич
студент 3 курса магистратуры
Институт государства и права
Тюменский государственный университет
Россия, Тюмень
e-mail: belyakovc.anton@yandex.ru*

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

***Аннотация:** В статье рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования рабочего времени иностранных работников в Российской Федерации. Автор проводит анализ нормативных актов, при этом выделяя некоторые правовые проблемы, которые имеют место быть при регулировании трудовых отношений по поводу рабочего времени с работниками, являющимися иностранными гражданами. По результатам исследования автором делаются выводы и даются рекомендации по дальнейшему совершенствованию действующего законодательства.*

Ключевые слова: Российская Федерация, работа, патент, внешняя трудовая миграция, государственная миграционная политика, трудовая миграция.

*Belyakovtsev Anton Dmitrievich
3rd year master student
institution of state and law
Tyumen State University
Russia, Tyumen*

FEATURES OF LABOR REGULATION FOR FOREIGN EMPLOYEES

***Abstract:** The article deals with topical issues of legal regulation of working hours of foreign workers in the Russian Federation. The author analyzes the regulations, while highlighting some of the legal problems that occur in the regulation of labor relations regarding working hours with employees who are foreign citizens. Based on the results of the research, the author draws conclusions and makes recommendations for further improvement of the current legislation.*

Key words: Russian Federation, work, patent, external labor migration, state migration policy, labor migration

В настоящее время является востребованным для нашей страны привлечение иностранцев к выполнению трудовых функций, особенно это

является актуальным для целого ряда субъектов Российской Федерации. Однако, прежде всего, важно обозначить, что для иностранных граждан разных стран предъявляются, и различные требования касательно разрешительных документов на право осуществлять трудовую деятельность в нашей стране [1, с. 68].

Иностранные граждане обладают возможностью осуществлять трудовую деятельность в России на основании патента или разрешения на работу. Как правило, работодатель принимает активное участие в оформлении разрешения на работу, так как в разрешении находит отражение, в том числе и будущее место работы иностранца, а именно наименование работодателя, указание территории, на которой он может работать и срок действия данного разрешения.

Соответственно, помимо разрешения на работу уже работодатель обязан участвовать в его постановке на миграционный учет, а также подавать целый ряд уведомлений, которые связаны с заключением трудового договора с иностранцем [5, с. 26].

В целом, говоря о правовом регулировании рабочего времени иностранных граждан, мы можем отметить, что в соответствии со статьей 11 Трудового Кодекса Российской Федерации на них распространяются как общие, так и специальные положения законодательства Российской Федерации о труде, если иное не предусмотрено международным договором или соглашением.

Таким образом, иностранцы, осуществляющие трудовую деятельность в Российской Федерации, действуют на основании ТК РФ, в том числе и в отношении оплаты труда, режимов рабочего времени и времени отдыха, условий труда. В ТК РФ не содержится каких-то специальных норм, которые бы регулировали осуществление труда иностранцев, кроме положений касательно прекращения трудового договора. Однако существует запрет на использование иностранных работников в розничной торговле алкогольными напитками, фармацевтическими товарами, а также торговле вне магазинов. Выполнять свои трудовые функции иностранный работник может только в том субъекте,

разрешение на работу в котором ему было выдано, кроме специальных случаев [3, с. 15].

В целом, при приеме на работу, иностранный работник имеет большинство из прав, что и граждане Российской Федерации, в том числе оплачиваемый отпуск, выходные дни, перерыв в течение рабочего дня для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

При этом, если работник считает, что его права нарушены, то он имеет права, как и отечественные работники, урегулировать разногласия как в досудебном порядке, так и обратится в суд. Выплате будет подлежать так же и сумма компенсации в соответствии с действующим законодательством. От уплаты государственной пошлины работник освобождается.

Говоря об особенностях правового регулирования рабочего времени работников, являющихся иностранными гражданами на территории Российской Федерации, мы можем выделить следующие.

Как мы уже отметили в вышеприведенных положениях, правовое регулирование рабочего времени иностранцев осуществляется, в том числе, и на основе двусторонних соглашений Российской Федерации. В частности, приведем следующие примеры. Работники из Вьетнама получают в рамках трудового законодательства Российской Федерации. Однако при этом освобождаются в дни национальных праздников, а именно 2 сентября и на два дня Нового года по лунному календарю. Подобного рода соглашение заключено и с Китайской Народной Республикой. В соответствии с данным соглашением работникам из Китая предоставляется дополнительно 2 выходных дня, а именно 1 октября и в день Нового года по лунному календарю. Более каких - то существенных условий для рабочего времени иностранных работников не устанавливается.

Помимо этого, есть еще одна интересная категория лиц - иностранцев, которые могут работать в нашей стране и на которой хотелось бы остановиться в настоящей статье. Дело в том, что в отечественном праве отсутствует

специальное правовое регулирование, позволяющее привлекать в упрощенном порядке к осуществлению трудовой деятельности иностранных граждан, который проходят обучение в российских образовательных учреждениях.

При этом, в настоящее время практически отсутствует правовое регулирование в отечественном праве положений касательно работы иностранных студентов, что, безусловно, является недостатком, так как практически во всех развитых государствах такие положения имеют место быть [2, с. 19].

Считаем, что контролирующей органы в сфере миграции, могли бы в качестве подтверждения того, что у обучающегося иностранного гражданина есть право на осуществление трудовой деятельности, рассматривать студенческий билет, справка из образовательного учреждения о том, что лицо там действительно учится, а также срочный трудовой договор с указанием сокращенного рабочего времени. При этом считаем возможным установить положения, согласно которому работодатели будут обладать правом на привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан, обучающихся в российских образовательных учреждениях, без наличия специального разрешения на привлечение и использование иностранных работников. В настоящее время работодатели имеют подобную возможность в случае, когда иностранные граждане прибыли на территорию нашей страны в порядке, не требующем получения визы, либо являются высококвалифицированными специалистами и привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации в соответствующем порядке.

Что бы реализовать предложенные положения требуется ввести соответствующие изменения в законодательство Российской Федерации.

Так же в рамках настоящей статьи считаем возможным остановиться на вопросе правоприменительной практики и выступить с соответствующими предложениями. В частности, иностранные работники на одном и предприятий Башкирии выполняли определенные физические работы. При этом ими была

предпринята попытка объявить забастовку ввиду того, что работодатель не обеспечивает их достаточным количеством работы в течении всего светового дня. То есть за пределами времени, установленного трудовым законодательством. При этом работники отмечали, что приехали в Российскую Федерацию с целью заработка и намереваются работать весь световой день. Но при этом, для иностранных граждан совместительство и сверхурочные работы являются ограниченными [4, с. 38]. Работодатель в свою очередь, дабы избежать возможных нарушений заключил с ними дополнительный гражданско-правовой договор на выполнение определенных работ. Дело в том, что Федеральный Закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [6] не запрещает использовать иностранную рабочую силу по гражданско-правовому договору оказания услуг.

Считаем, что в отношениях с иностранными наемными работниками может существовать большая свобода договора, которая способствовала бы реализации определенных качеств работников и их интересов. Свобода на осуществление трудовых функций может быть определена свободным поведением сторон при выборе условий организации и оплаты, при этом данный выбор, на наш взгляд, будет являться справедливым, в случае если обеспечивает, с одной стороны, интересы работодателя, а с другой стороны гарантирует получение дополнительных средств работнику.

При этом работодатели не будут маскировать трудовые договора гражданско-правовыми, а иностранные работники будут иметь больше гарантий. Но при этом, рассматривая наше предложение о расширении возможностей регулирования трудового договора с иностранными работниками мы отмечаем, что необходимо учесть, что отдельные работодатели могут включать, в том числе неприемлемые и вредные условия труда. Исходя из этого данные положения подлежат дальнейшему рассмотрению и принятию решения после обеспечения должного контроля со стороны государственных органов, а также выработке наиболее взвешенных правовых решений. Но все же, расширение

предмета по поводу взаимной договоренности между работником и работодателем способно сократить количество имеющих место на практике замен трудовых договоров гражданско-правовыми.

Таким образом, мы рассмотрели некоторые вопросы правового регулирования рабочего времени иностранных работников и сделали соответствующие выводы и предложения.

Кроме вышесказанной части следует сказать, что, Российское миграционное законодательство не является совершенным и требуют доработок для достижения системности в регулирования труда иностранных работников. Вопросы трудовой миграции весьма сложны, в связи с чем для решения возникающих вопросов необходимо обеспечение сильной нормативной правовой базы. Отечественное миграционное законодательство, как и любое иное, не совершенно и нуждается в непрерывных доработках и систематизации согласно вызовам времени. При этом вопросы трудовой миграции сложные, требуют адекватной и мобильной нормативно-правовой базы.

Можно отметить следующие вопросы, которые нуждаются в законодательном урегулировании, уточнении:

1. Формирование единого категориального аппарата, например, в толковании термина иностранный работник.

2. Разграничение квалифицированных иностранных работников и высококвалифицированных специалистов. Если исходить из юридического статуса иностранных работников, где основанием разграничения выступает квалификация, то необходимо применять единообразный подход к его пониманию и разработать межгосударственную систему квалификаций в различных государствах;

3. При привлечении к труду высококвалифицированных специалистов необходимо учитывать особенности их трудовой деятельности в соответствии с положениями действующего законодательства. В ФЗ № 115 можно отметить некоторые несовершенства относительно высококвалифицированных

специалистов. Так, предлагается к трудовой деятельности в российских организациях образования и науки принимать только специалистов, признанных на мировом уровне и способных внести вклад в науку и образование РФ. Но правовой механизм оценки квалификации иностранных работников не выработан на сегодняшний день. Для устранения законодательного пробела, следует определить критерии отнесения иностранных граждан к категории высококвалифицированных специалистов на основании квалификации, научных достижений, опыта научной и образовательной деятельности.

4. Необходимо разработать новую концепцию по привлечению иностранных работников к труду, учитывая национальные интересы и региональные потребности. Систему квотирования предлагается сохранить, а также внедрить в систему индивидуально отбора иностранных работников по балльной системе оценки профессиональных качеств и квалификации. Это позволит сделать трудовую миграцию избирательной, снизить риски нелегальной трудовой миграции и миграционной преступности. Такая система известна в мировой практике. В научных исследованиях можно встретить характеристику такого механизма трудовой миграции в Великобритании и США.

5. Действующее российское законодательство, регламентирующее правила привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, является разрозненным. Опираясь на сферу трудовых отношений, первоисточником является ТК РФ (гл. 50. 1) и исходя из категории работников - ФЗ № 115. Однако несмотря на то, что внесение отдельной главы о регулировании труда иностранных работников в ТК РФ является положительным моментом для совершенствования правового регулирования, то массив изменений и дополнений, в связи с этим ФЗ № 115 привели к его перегруженности, в том числе по нумерации и объему статей, а также нумерации статей, которые утратили свою силу. Сложная структура ФЗ № 115 и разрозненное правовое регулирование труда иностранных работников требует

систематизации законодательства, адаптированного к изменениям в области миграционной политики.

Список литературы:

1. Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. 2017. № 3. С. 67-78.

2. Плюгина И.В. Вопросы трудовой деятельности обучающихся в России иностранных граждан // Журнал российского права. 2018. № 6. С. 16-22.

3. Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 13 - 16.

4. Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. 2019. № 4. С. 32 - 41.

5. Шамрай Е. Документы с видом на работу. Особенности трудоустройства безвизового иностранца // Юрист спешит на помощь. 2015. № 8. С. 25-27.

6. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».