Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение

высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

Кафедра управления человеческими ресурсами

**Курсовая работа**

по трудовому праву на тему:

«Применение труда иностранных граждан»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Преподаватель | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  подпись, дата |  |
| Студент ЭЭ16-09Б-УП, 131620579 | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  подпись, дата | М.И.Кудрявцева |

Красноярск 2018

Содержание

Введение……...…………………….……………………...………………………3

1. Общие вопросы правового регулирования труда иностранных граждан….4

1.1 Понятие иностранных граждан и их классификация в РФ …….…..……...4

2. Особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ ………………………………...……4

2.1 Основные направления государственной политики РФ и зарубежных стран в области занятости…………………………………………….…...….…..9

2.2 Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ и за рубежом…...….………………………...……………..12

2.3 Специальная трудовая правосубъектность иностранных работников…...15

3 Актуальные проблемы использования труда иностранных работников

в РФ и пути их преодоления..………………………………....……......……….18

3.1 Основные проблемы использования иностранной рабочей силы……..…20

3.2 Проблема нелегальной миграции в России…………………………...……24

Заключение………………………………………………………………….……20

Список использованных источников…………………………………….……..21

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 недостаточного внимания. Актуальность темы исследования определяется остротой проблемы формирования цивилизованного рынка труда в РФ. Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в области применения российского законодательства в отношении иностранных физических лиц. Основной целью работы является определение основных проблем использования иностранной рабочей силы в России. В соответствии с поставленной целью в работе решались следующие задачи: . дать определение понятию иностранных граждан; . указать особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ; . рассмотреть проблемы привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ; . обозначить основные проблемы использования иностранной рабочей силы; . охарактеризовать проблему нелегальной миграции в России. В первой главе рассматриваются общие вопросы регулирования труда иностранных граждан. Во второй главе проведен анализ привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ. В третьей главе рассматриваются актуальные проблемы использования труда иностранных работников в РФ и пути их преодоления. Информационная база курсовой работы включает нормативно-правовые акты, статистические материалы, труды ведущих отечественных и зарубежных авторов, посвященные применения труда иностранных граждан в России, Бекетова В.Д., Воронина З.И., Скачкова Г.С., Степанова Е.А., Феоктистов И.А. и другие, статьи, опубликованные в периодических изданиях, а также Интернет-ресурсы. Основной массив статистической информации данной курсовой базируется на данных Федеральной службы государственной статистики. Курсовая работа состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка использованных источников, приложения.

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» (ред. от 21.07.2014). 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) 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. 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: . иностранные граждане, не обладающие иммунитетами и привилегиями; . иностранные граждане, наделенные определенными иммунитетами и привилегиями; . 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: . 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; . 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. . 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. . Иностранные граждане, наделенные определенными иммунитетом и привилегиями. К данной группе иностранных граждан, обладающих определенными иммунитетами и привилегиями, относятся сотрудники дипломатических и консульских представительств, члены правительств и парламентских делегаций, работники межправительственных организаций и некоторые другие лица. . Иностранные граждане, получившие убежище. . В зависимости от характера и объема предоставляемых привилегий и иммунитетов обладающие ими иностранные граждане могут быть разделены на следующие подгруппы: пользующиеся полным иммунитетом; пользующиеся частичным иммунитетом. К иностранным гражданам, пользующимся полным иммунитетом от юрисдикции Российской Федерации, относятся главы дипломатических представительств (в ранге послов, посланников), члены дипломатического персонала представителей (советники, торговые представители и их заместители, военные атташе и их помощники, первые, вторые и третьи секретари, атташе и секретари-архивисты), а также члены семей глав дипломатических представительств и члены семей дипломатического персонала представительств, если они проживают вместе с указанны лицами и не являются российскими гражданами. Кроме того, к ним относятся еще и представители иностранных государств (главы государств, правительств и т.д.), члены пар и правительственных делегаций, приезжающие для уча в межгосударственных переговорах и конференциях или с другими официальными поручениями, а также представители иностранных государств, следующие для тех же целей транзитом через территорию нашей страны, и члены семей указанных лиц, сопровождающие их (если они не являются гражданами Российской Федерации). К этой группе примыкают сотрудники некоторых меж организаций (ООН, СБСЕ и т.п.). 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 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 - минимальной месячной оплаты труда. 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 от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 21.07.2014), 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. Кроме того, 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, 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 1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» 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, распространяются 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. 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 2001г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (действующая редакция от 21.07.2014) о порядке государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности. 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. ПРАВОВОЙ СТАТУС ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ .1 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, 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. 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). 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 1996г. С 2004г. 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. 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. 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». 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. 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. правовой иностранный гражданин трудовой 2.2 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. 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. 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. 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. ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» был принят 25 июля 2002 года и введен в действие с 1 ноября 2002 года (ред. от 23.07.2013 с изменениями, вступившими в силу 03.08.2013) . 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. 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. 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 3акона) 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. 2.3 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). 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», прокурора ст. 40.1. ФЗ РФ от 17 января 1992 г. №2202-I «О прокуратуре Российской Федерации», нотариуса (ст. 2 Основ законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993 г. №4462-I, 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», входить в состав летного гражданского воздушного судна (ст. 56 Воздушного кодекса Российской Федерации от 19 марта 1997 г. №60-ФЗ (ред. от 20.04.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.07.2014), а также морских судовых экипажей (ст. 27 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 7 марта 2001 г. №24-ФЗ. Они не могут 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». 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. 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. 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. 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. 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 .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). Правда, надо иметь в виду, что удельный вес иммигрантов в общей численности занятых невелик. 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. 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. 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. 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. .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 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. 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. 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. ЗАКЛЮЧЕНИЕ Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы. . 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. . 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. . 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. . 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. . 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:. 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;. развитию предпринимательства и малого бизнеса;. наполнению потребительского рынка товаров и услуг, увеличению налогооблагаемой базы страны, амортизации инфляционных процессов;. созданию среднего класса как социальной основы рыночной экономики; E. развитию человеческого потенциала путем приобретения опыта работы в иностранных фирмах, освоения новых технологий и овладения новой специальностью, иностранными языками, повышения квалификации; F. поддержанию экономических и трудовых связей между странами и народами, что является немаловажным фактором развития интеграционных процессов в Содружестве. . В то же время трудовая миграция, особенно в нелегальной форме, имеет и отрицательные последствия.. Одно из главных из них - слабая социальная защита трудящихся-мигрантов либо вообще ее отсутствие.. К недостаткам следует отнести и краткосрочный характер большинства заключаемых контрактов, ограниченный перечень доступных для трудящихся-мигрантов рабочих мест.. 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 ЛИТЕРАТУРЫ 1. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (действующая редакция от 21.07.2014). . Федеральный закон от 31.05.2002 №62-ФЗ «О гражданстве РФ» (действующая редакция от 23.06.2014). . Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» . Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» . Федеральный закон от 21.07.1997 №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» . 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. . 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». . Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ . Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. - М. - 2009 г. С. 71. С. 78. . Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики - 2006 г. С. 6. . Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя: монография. - М.: Дашков и Ко. - 2009 г. С. 7. . Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы. - 2008 г. С. 17. . Полетаев Д. Нелегальная миграция: результаты социологического исследования в регионах России. - М. - 2008 г. С. 77. . Попов А.Д. Иностранная рабочая сила в экономике России. // «Миграция населения и перспективы демографического развития России». - М. - 2008 г. С. 64. . Пристанева А.А. Рынок труда: занятость и безработица - М. - 2007 г. С. 72. . 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. 