

Назарова Ирина Петровна

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ

Аннотация: статья посвящена исследованию правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации. Проанализировано российское законодательство с точки зрения его единства и дифференциации применительно к сфере труда иностранных граждан на территории Российской Федерации. Выявлены проблемы построения нормативной базы регулирования труда иностранных граждан. По итогу исследования даны рекомендации по совершенствованию законодательства в исследуемой области права.

Ключевые слова: трудовая деятельность, трудовые отношения, правовое регулирование труда, иностранные граждане, лица без гражданства, единство, дифференциация, Российская Федерация, трудовое законодательство.

Первой главой Трудового кодекса Российской Федерации установлены основы трудового законодательства. В них закреплена единая система законодательства о труде, базирующаяся на строгой иерархии всех нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В то же время верховенство над всеми федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами остается за Трудовым кодексом Российской Федерации. Само наличие такого единого кодифицированного акта является очередным показателем единства трудового права.

Единство правового регулирования наемного труда в Российской Федерации, а также его дифференциация в первую очередь выражаются во внутренней, четко выстроенной, неразрывной связи всех норм трудового законодательства, в единстве применения общих и специальных норм, исключаящего лю-

бую дискриминацию. В соответствии со статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации «каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав» [2] вне зависимости от характера выполняемой работы, вида трудового договора, места работы или организационно-правовой формы и формы собственности на имущество работодателя.

Как и в любой другой отрасли права, единство трудового права базируется на единстве его предмета, принципов, как общеправовых, так и отраслевых, а также целей и задач. Однако единообразие общих норм трудового права и основных принципов правового регулирования общественных отношений в сфере наемного труда не исключают различий в средствах правового регулирования трудовых отношений некоторых категорий работников, т.е. дифференциации.

Законодатель учитывает тот факт, что в некоторых отраслях экономики по отдельным профессиям (специальностям) обстоятельства и условия труда не всегда бывают равными по отношению друг к другу. Исходя из этого, возникает необходимость в обеспечении максимально равных мер труда и оплаты для всех участников трудовых отношений. Таким образом, посредством индивидуализации общей правовой нормы применительно к конкретной жизненной ситуации происходит сглаживание возникающих сложностей и противоречий в осуществлении охранительного свойства трудового права. В зависимости от того, каковы условия труда гражданина, каким способом реализуются его права и обязанности, зависит и сам подход к регулированию трудовых отношений. В этом «уравнивании» и выражается дифференциация правового регулирования труда.

Все отрасли права (в большей или в меньшей степени) также характеризуются единством и дифференциацией, поскольку содержат нормы общего действия, распространяющиеся на всех участников определенных правоотношений, и нормы, действие которых ограничено определенным кругом лиц или общественных отношений [4]. Тем не менее, именно для отрасли трудового права подобное сочетание единства и дифференциации имеет особое значение. Это обусловлено, в первую очередь, многообразием его субъектов, а также

большим количеством видов отношений, которые регулирует рассматриваемая сфера права. В данном случае дифференциальный учет различных факторов требуется для обеспечения единства и наоборот: только основываясь на единой системе норм трудового права можно достичь продуктивной дифференциации.

Стоит отметить, что единство и дифференциация правового регулирования труда тесно взаимосвязаны и не вступают в противоречие друг с другом.

Конституция Российской Федерации допускает возможность наличия в области трудовых отношений некоторой дифференциации, которая выражается в свободе выбора каждого гражданина рода его деятельности и профессии в зависимости от имеющихся у него способностей к труду. В то же время дифференциация свободы труда в зависимости от таких признаков, которые характеризуют гражданина как личность (расы, национальности, языка, происхождения и т.д [1]), считается недопустимой.

Ряд вопросов проявления дифференциации правового регулирования труда освещен в разделе XII Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» [2].

Трудовые правоотношения иностранцев с российскими работодателями основываются на режиме законного их пребывания или проживания в Российской Федерации. Административно-правовые нормы, которые регулируют отношения в сфере труда, дают право иностранным гражданам законно осуществлять их трудовую деятельность на территории Российской Федерации. Характерной чертой регулирования трудовых отношений с участием иностранцев является то, что оно базируется не только на национальном трудовом законодательстве, но и на использовании других правовых актов, принятых различными международными организациями.

Говоря о правовом регулировании труда иностранных граждан в Российской Федерации, следует отметить, что в Трудовом кодексе Российской Федерации этой теме отведена глава 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства» [2], которая, на наш взгляд, не раскрывает в должной мере все вопросы

рассматриваемой сферы. Только в данной главе отражены основания для заключения трудового договора (гражданско-правового договора) между российскими работодателями (заказчиками) и иностранными гражданами, а также основания для его прекращения. Общие положения данного вида правоотношений не затрагивают.

При заключении трудового договора (гражданско-правового договора) с иностранцем помимо общих требований, предъявляемых к содержанию трудового договора и прописанных в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (фамилия, имя, отчество работника, наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность работника и личность работодателя, место и дата заключения трудового договора и т.д. [2]), законодатель требует указывать дополнительные сведения, а именно: для иностранных граждан или лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации, – сведения о разрешении на работу или патенте; для временно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства – сведения о разрешении на временное проживание в Российской Федерации; для постоянно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства – сведения о виде на жительство [2]. Все вышеуказанные разрешительные документы должны быть оформлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации [2]. Еще одним пунктом трудового договора, являющимся обязательным при оформлении трудовых отношений с иностранцем, является указание или реквизитов договора ДМС, или договора о предоставлении работнику-иностранцу платных медицинских услуг, заключаемого работодателем с медицинским учреждением на весь период работы у него иностранца согласно заключенному договору.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора с работниками, являющимися гражданами Российской Федерации, для работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, предусмотрены и иные, специальные. Так, основаниями для прекращения трудового договора с

иностранцами, а также лицами без гражданства, которые прибыли на территорию Российской Федерации на ограниченный срок, могут служить, например, аннулирование разрешения на работу или патента; приостановление, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование работников с иностранным гражданством; окончание срока действия разрешения на осуществление работы, а также окончания срока действия полиса ДМС либо договора о предоставлении работнику-иностранцу платных медицинских услуг, который работодатель заключил с медицинским учреждением. Для временно проживающих в Российской Федерации иностранцев и лиц без гражданства обязательным условием является аннулирование или окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, для постоянно проживающих в Российской Федерации – аннулирование или окончание срока действия вида на жительство [2].

Необходимо также отметить, что в соответствии с пунктом 8 статьи 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [3], в обязанность работодателя вменяется уведомление федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в Российской Федерации как о заключении, так и о прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином.

К отдельной категории трудовых отношений относятся правоотношения с иностранными работниками, которым не требуется специальное разрешение на работу. Это, прежде всего, относится к привлечению высококвалифицированных специалистов-иностранцев, для которых не предусмотрены квоты. Отказ в выдаче разрешения на привлечение такого специалиста может быть только в случае представления им неполного пакета документов, установленного действующим законодательством. Таким образом реализуется функция распределения мигрантов по отраслям экономики, а также осуществляется попытка регулирования не только количественных показателей внешней трудовой миграции, но и ее профессионально-квалификационного состава.

Подводя итог, отметим, что имеющаяся сегодня нормативно-правовая база, по мнению автора, требует более детальной проработки вопросов, касающихся регулирования труда иностранных граждан в России. В числе прочих, на наш взгляд, следует обратить внимание, например, на проблему ограничения при привлечении к определенным видам деятельности, на срочный характер трудовых отношений или на дополнительные основания прекращения трудовых отношений с иностранцами. В основе такой дифференциации лежит объективный фактор гражданство работника, дополняемый рядом иных факторов (продолжительность работы; квалификация работника; специфика содержания труда; особенности труда в данной отрасли экономики и др.) [5].

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), дата опубликования 06.10.2022 // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru

3. Федеральный закон от 25.07.2002 №115-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru

4. Громошина Н.А. Дифференциация и унификация в гражданском судопроизводстве: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Н.А. Громошина. – М., 2010. – С. 3.

5. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: монография/ Г.С. Скачкова. – М.: МГИУ, 2003. – С. 294.