

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ – ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

Т. М. Фахрутдинова – доцент кафедры гражданского права Омского юридического института, кандидат юридических наук

Одним из ключевых процессов развития мировой экономики в начале XXI в. стала прогрессирующая глобализация. Это качественно новый этап в жизни международного сообщества. Расстояния сокращаются либо все легче преодолеваются, мобильность людей повышается, конкуренция на рынке труда ужесточается. Кризисные явления в экономике Российской Федерации, прежде всего, рост безработицы, несомненно, повлияли на структуру рынка труда и положение на нем иностранных граждан.

Динамика отношения россиян к иностранным работникам носит маятниковый характер от полностью неприятия до признания панацеей от демографической катастрофы. Например, социологи пишут об «ускоренной мобилизации национальных чувств» россиян для решения экономических и социальных проблем государства¹. В Московской городской целевой миграционной программе на 2008–2010 гг обосновываются предложения об образовании специальных миграционных бирж труда, их филиалов в

странах СНГ – ведущих поставщиках иностранных работников на российский рынок труда; организации модельного центра интеграции и адаптации иностранных граждан, оценки и мониторинга профессионально-квалификационной пригодности трудовых мигрантов².

В соответствии с Концепцией действий Российской Федерации на рынке труда на 2008–2010 гг. одним из приоритетных направлений государственной политики является оптимизация привлечения иностранной рабочей силы³. Под этим понимается, например, приоритетное право российских граждан на трудоустройство. На основе прогноза потребности работодателей в рабочей силе предполагается сформировать перечень дефицитных профессий, по которым не будет квотироваться привлечение иностранных работников. В целях защиты интересов российских граждан на рынке труда ежегодно устанавливается допустимая доля иностранных работников⁴. Решению проблемы обеспечения субъектов Российской Федерации, испы-

¹ См., напр.: Бутенко И. А. Права чужеродцев и иностранцев в трудные времена // Социс. 2004. № 9. С. 138–141.

² См.: Московская городская целевая миграционная программа на 2008–2010 годы : утв. постановлением Правительства Москвы от 21 авг. 2007 г. № 711-ПП // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2007. 12 сент.

³ См.: Концепция действий на рынке труда на 2008–2010 гг. : утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 авг. 2008 г. № 1193-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 34. Ст. 3964.

⁴ Так, на 2009 г. установлена следующая допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в сфере розничной торговли и в области спорта: «а) розничная торговля алкогольными напитками, включая пиво (код 52.25.1) – в размере 0 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами; <...> д) прочая деятельность в области спорта (код 92.62) – в размере 25 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами». См.: Об установлении на 2009 г. допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 31 дек. 2008 г. № 1099 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 3. Ст. 398.

тывающих нехватку рабочей силы, квалифицированными трудовыми ресурсами способствует реализация Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом⁵. К данной программе с 2009 г. присоединилась и Омская область.

Оптимизация и квотирование, с одной стороны, упрощение режима пребывания, регистрации и получения разрешения на работу для «безвизовых иностранцев» – с другой, попытки достижения баланса между использованием национальных трудовых ресурсов и привлекаемой иностранной рабочей силой – таковы особенности государственного регулирования трудовой миграции в России.

Проведение эффективной миграционной политики требует в то же время соблюдения прав и законных интересов работников – иностранных граждан.

Однако российское законодательство, в том числе о труде, не всегда адекватно реагирует на необходимость правового решения ряда вопросов, которые возникают при регулировании трудовых отношений с участием иностранцев.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) как основном кодификационном акте по регулированию трудовых отношений в России содержится раздел XII, состоящий из 15 глав, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Среди них названы самые разные группы работников, в том числе и такие, особенности правовой регламентации труда которых впервые нашли законодательное закрепление на уровне кодекса (например, спортсменов, работников транспорта, педагогических работников и др.).

Вместе с тем в специальной части трудового законодательства не нашли отражения немалые особенности регулирования труда работников – иностранных граждан. Например, раскрывая в ст. 11 сферу действия трудового права, ТК РФ говорит о распространении его норм на трудовые отношения иностранных граждан и лиц без гражданства. Однако в дальнейшем в кодексе об этих лицах не упоминается. Возможно, законодатель использует принцип subsidiarity и умышленно отказывается от дублирования правовых норм. Ведь особенности правового статуса иностранцев установлены на уровне федеральных законов, а также

различных подзаконных нормативных правовых актов в сфере административного права.

Тем не менее Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» не дает ответов на многие вопросы, возникающие при осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности в России⁶.

Так, данный закон, говоря о возможности иностранных граждан работать в России по трудовому договору и договорам гражданско-правового характера, заниматься предпринимательской деятельностью, поступать на военную службу по контракту, в то же время совсем не упоминает о возможности работы указанных лиц в иных сферах деятельности, например в области кооперации.

Кроме того, массив и разрозненность норм, регулирующих особенности труда работников – иностранных граждан, усложняют понимание данных правил непосредственными их исполнителями (работниками и работодателями).

В связи с изложенным цель нашего исследования – показать, в чем именно выражаются особенности регулирования в России труда иностранных граждан, как влияет нормативно-правовая база по регламентации их правового статуса на реализацию прав и обязанностей в сфере труда таких работников.

С учетом наличия существующего в настоящее время большого количества нормативных правовых актов об особенностях регулирования труда иностранных граждан в работе будет подвергнуто анализу содержание лишь отдельных, наиболее важных, на наш взгляд, актов, которые могут дать представление о своеобразии специальных правовых норм о регулировании труда данной категории работников.

В свою очередь, в настоящей работе будет идти речь о действии общих норм трудового законодательства в отношении иностранных граждан лишь постольку, поскольку это будет необходимо для раскрытия некоторых особенностей в регулировании их труда.

Прежде всего, следует говорить об особенностях заключения, изменения и прекращения трудового договора с работниками – иностранными гражданами. Так, для заключения трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства проходят обязательное медицинское освидетельствование⁷.

⁵ См.: Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом : утв. Указом Президента Российской Федерации от 22 июня 2006 г. № 637.

⁶ См.: *Собрание* законодательства Российской Федерации. 2002. № 30. Ст. 3032 ; 2003. № 27 (ч. 1). Ст. 2700 ; № 46 (ч. 1). Ст. 4437 ; 2004. № 35. Ст. 3607 ; № 45. Ст. 4377.

⁷ См.: *Об организации* медицинского освидетельствования иностранных граждан и лиц без гражданства : постановление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, главного государственного санитарного врача по Омской области от 9 янв. 2008 г. № 1.

При приеме на работу и заключении трудового договора с иностранными гражданами часто возникает проблема незнания русского языка лицом, ищущим работу. В настоящий период дискутируются вопросы об обязательном обучении русскому языку работников-иностранцев за счет работодателей или о праве работодателя в качестве обязательного условия для заключения трудового договора требовать знания государственного языка Российской Федерации. Согласно ст. 64 ТК РФ какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 отметил, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В этой связи можно отметить положение абз. 3 п. 2 ст. 23 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», согласно которому признание и установление эквивалентности документов иностранных государств о высшем или послевузовском профессиональном образовании, об

ученых степенях и ученых званиях не освобождают обладателей указанных документов от соблюдения установленных нормативными правовыми актами общих требований приема на работу.

Например, при регулировании труда иностранцев – членов экипажа судна, плавающего под государственным флагом Российской Федерации, учитываются особенности их правового статуса, условий труда в соответствии со специальным законодательством Российской Федерации, а также многочисленными международными правовыми актами, прежде всего конвенциями и рекомендациями МОТ, именующими указанных лиц моряками и рыбаками⁸.

Вышеуказанную позицию Верховного Суда Российской Федерации можно распространить и на требование к иностранному гражданину – кандидату на вакантную должность о знании русского языка. Кроме того, в большей степени такой вывод следует из п. 2 ст. 19 Конституции России, согласно которому государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Таким образом, если требование о знании русского языка не основано на предписаниях закона, квалификационных требованиях и специфике работы, оно в силу ст. 64 ТК РФ может быть признано дискриминационным и, как следствие, не соответствующим законодательству.

Споры в науке трудового права вызывает вопрос о виде трудового договора с иностранными гражданами. Вероятно, верной следует признать точку зрения, отвергающую срочный характер такого договора, так как в ч. 1 ст. 59 ТК РФ и федеральных законах исчерпывающим образом определены случаи заключения срочных трудовых договоров. Ежегодное определение потребности в иностранных работниках не является законным основанием для заключения с иностранным работником срочного трудового договора.

Изменение трудового договора с работником – иностранным гражданином проводится в общем порядке в соответствии с нормами ст.ст. 72–74 ТК РФ и не требует дополнительного (повторного) оформления разрешения на работу при его наличии. Для

⁸ См. подроб.: Скачкова Г. С. Некоторые особенности регулирования труда иностранцев – членов экипажа судна, плавающего под государственным флагом Российской Федерации // Российский ежегодник трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. 2006. № 2.

изменения содержания трудовой деятельности достаточно уведомления работодателя о привлечении и использовании иностранного гражданина, имеющего разрешение на работу.

Заметим, что это касается только иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, так как в соответствии с п. 9 ст. 13.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодатели вправе привлекать и использовать иностранных работников, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и имеющих разрешение на работу, без получения разрешения, но с уведомлением соответствующих органов государственной власти. Следует учитывать, что существует различный порядок привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и имеющих разрешение на работу, и иностранных граждан, прибывших в ином порядке, которые не имеют разрешения на трудоустройство. Граждане, не имеющие такого разрешения, могут быть трудоустроены работодателем после получения им разрешения на их привлечение к труду. Таким образом, квоты на использование труда иностранных граждан могут быть установлены для работодателей, получивших разрешение на привлечение иностранных граждан к труду, и иностранных граждан, получивших разрешение на трудоустройство в связи с прибытием в порядке, не требующем получения визы. В связи с этим квоты, установленные для работодателей, не должны препятствовать получению разрешения на трудоустройство иностранными гражданами, прибывшими в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы.

Особенностью прекращения трудового договора с работниками – иностранными гражданами выступает такое основание увольнения, не связанное с волей сторон трудового договора, как приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие допустимой доле таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности (п. 12 ст. 83 ТК РФ). В том числе по данному основанию можно уволить беременную женщину, так как общий запрет на увольнение, установленный ст. 261 ТК РФ, распространяется лишь на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Так, постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1099 «Об установлении на 2009 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации» предписывает хозяйствующим субъектам в указанных отраслях экономики привести численность используемых иностранных работников в соответствие устанавливаемой доле.

Следует указать, что доля иностранных работников определяется исключительно для отдельных работодателей, тогда как иностранные работники, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и имеющие разрешение на работу, могут самостоятельно трудоустроиться. В этом случае работодатель обязан уведомить соответствующие государственные органы о трудоустройстве иностранного гражданина. Однако доли, установленные для работодателя, не должны влиять на трудоустройство иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию без получения визы и получивших разрешение на трудоустройство. К ним ограничения, установленные для работодателей, не должны применяться. Можно согласиться с В. И. Мироновым, отмечающим, что системный анализ законодательства позволяет сделать вывод о том, что отсутствуют законные основания для прекращения трудовых договоров с «безвизовыми» иностранцами в связи с ежегодным определением потребности в иностранных работниках⁹.

Важно отметить отдельные особенности применения института охраны труда при регулировании трудовой деятельности работников – иностранных граждан. Так, нормы об охране труда должны быть разъяснены на доступном работнику языке. Проблема незнания языка приводит к невозможности получения работниками полной и достоверной информации об условиях труда, гарантиях и компенсациях, что влечет злоупотребления со стороны работодателя и возникновение производственных травм. Например, работник – гражданин Китая, проводивший чистку строительного оборудования, скончался при неожиданном его включении.

Рассмотренные и многие другие особенности регулирования труда работников – иностранных граждан целесообразно структурно закрепить в разделе XII ТК РФ (его специальной части), посвященном особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

⁹ См.: *Миронов В. И.* Правовое заключение на документы о привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2009. № 3. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».