

Материалы проведенных проверок свидетельствуют о допускаемых работодателями нарушениях российского законодательства о труде и охране труда в отношении иностранных работников, в том числе по вопросам найма и увольнения работников, рабочего времени и времени отдыха, выплаты заработной платы, обеспечения безопасных условий и охраны труда работников.

Во многих организациях иностранным работникам, как правило, предоставляются ненадлежащие условия для проживания и низкооплачиваемые рабочие места, при этом не проводятся обучение по охране труда и инструктирование о безопасных методах и приемах выполнения работ со стажировкой на рабочем месте.

Упорядочению процессов трудовой миграции и борьбе с ее незаконными формами могло бы способствовать создание системы организованного привлечения и использования иностранных работников на территории Российской Федерации, прежде всего въезжающих в безвизовом порядке. Для этого необходимо создать специальные лицензи-

руемые организации по трудоустройству иностранных граждан, а также закрепить в российском миграционном законодательстве положения об обязательном наличии договоров с работодателями, санкционированных дипломатическими представительствами или консульскими учреждениями иностранных государств в Российской Федерации. Такая правовая норма будет выступать в качестве превентивной меры в целях предотвращения нарушений прав и свобод иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность.

Полагаем, что в целом создание системы селективной миграции, направление миграционных потоков именно в те регионы России, которые в них более нуждаются, и будет отвечать в наибольшей степени интересам России.

Таким образом, существующая миграционная ситуация в стране указывает на необходимость усиления государственного контроля над пребывающими и проживающими иностранными гражданами и требует выработки качественно нового и отлаженного законодательного регулирования.

КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ В ОТНОШЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

А. Б. Канунников, начальник отдела по правовым вопросам, главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Омской области, кандидат юридических наук;

И. М. Щетник, заместитель начальника отдела по правовым вопросам, главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Омской области;

Т. В. Копьёва, государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Омской области

1. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрено регулирование трудовых отношений иностранных работников только в ст. 83, устанавливающей прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон. В частности, по основанию, предусмотренному п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством Российской Федерации для введения работодателями, осуществляющими на тер-

ритории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников.

Согласно ст. 11 ТК РФ, раскрывающей сферу действия трудового права, правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на территории Российской Федерации на

трудовые отношения с участием иностранных граждан и 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.

Именно это дает Государственной инспекции труда полномочия по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства в отношении иностранных работников.

Только в течение 2008 г. государственными инспекторами труда в Омской области проведены проверки 112 предприятий, организаций и индивидуальных предпринимателей, в ходе которых выявлено 355 нарушений трудового законодательства. За допущенные нарушения к административной ответственности привлечено 22 руководителя, из них 7 индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица, выдано 63 предписания об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Анализ проведенных проверок показывает, что в соблюдении трудового законодательства в отношении иностранных работников наиболее часто встречаются три проблемы:

- 1) заключение, изменение, прекращение трудового договора и оформление трудовой книжки;
- 2) установление заработной платы, которая не соответствует уровню прожития, а иногда и минимальному размеру оплаты труда;
- 3) охрана труда, отсутствие инструкций по охране труда на языке иностранных работников.

3. Практика позволяет сделать вывод, что только надзорно-контрольными методами устранить их невозможно. Нужны профилактика и совместные усилия всех заинтересованных сторон, организаций, органов и работодателей.

При этом главным заинтересованным лицом, на наш взгляд, является российский работодатель, привлекающий на работу иностранных работников. К сожалению, приходится констатировать, что не все такие работодатели достаточно хорошо знают требования современного трудового законодательства, а иногда, проявляя правовой нигилизм, выражают сомнения в необходимости соблюдения его положений в полном объеме.

Поэтому главная задача - отладить систему обучения и консультаций для работодателей, обеспечить выпуск практических пособий и комментариев по применению законодательства, регулирующего труд иностранных работников.

Иностранные граждане, постоянно проживающие в России, могут осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации на основаниях и в порядке, установленных для граждан Российской

Федерации, поскольку ст. 11 ТК РФ распространяет на указанных лиц нормы трудового права. Таким образом, иностранные граждане, лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с гражданами России. Исключения из этого правила могут быть установлены только федеральным законом и международными договорами Российской Федерации.

Иностранные граждане, временно пребывающие в России, могут заниматься трудовой деятельностью, если это совместимо с целями их пребывания. Иностранные граждане, лица без гражданства не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с российским законодательством назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к гражданству Российской Федерации.

Иностранцы, осуществляющие трудовую деятельность в Российской Федерации по нормам трудового права, могут выступать в качестве как работников, так и работодателей. Выступая в качестве работников, иностранцы заключают с работодателем трудовой договор.

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ТК РФ, в частности ст.ст. 56, 57. Не имеет значения вид трудового договора - на неопределенный срок или срочный трудовой договор. Как правило, заключается срочный трудовой договор, поскольку трудовая деятельность иностранца ограничена сроком действия разрешения на работу и сроком проживания на территории России (90 дней без визы).

В обязательном порядке необходимо завести российскую трудовую книжку. Согласно ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.

Страховое пенсионное свидетельство на «безвизовых» иностранцев не требуется. Работодатель, отчисляющий взносы на обязательное медицинское страхование, должен предоставить страховой медицинской организации, с которой заключен договор обязательного медицинского страхования, список иностранных граждан с указанием срока действия разрешения на работу. На основании списка и подтверждения права трудовой деятельности страховая медицинская организация выдает иностранцу страховой медицинский полис.

4. Иностранцы могут выступать в качестве работодателей. В соответствии со ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ работодателем является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных

работников на основании заключенных с ними трудовых договоров. Работодателем может выступать в том числе и иностранец, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя.

Из содержания ст. 11 ТК РФ следует, что с учетом многообразия нормативной правовой базы Российской Федерации по регулированию труда иностранцев могут быть использованы как общие, так и специальные нормы, учитывающие различные особенности в регулировании труда иностранных работников. При этом специальные нормы трудового права Российской Федерации применяются наряду с общими нормами законодательства Российской Федерации о труде всех работников, работающих по трудовому договору.

5. Иностранец может осуществлять свою тру-

довую деятельность на основании гражданско-правового договора на выполнение работ (подряда, оказания услуг и т. д.). Здесь действуют принципы и нормы Гражданского кодекса Российской Федерации о свободе договора. Предметом таких договоров является результат работы, ее объем или оказание услуг (перевозка транспортом, авторский договор, договор заказа и т. д.).

Например, в соответствии с Законом Российской Федерации от 9 июля 1993 г. № 5351-1 «Об авторском праве и смежных правах» возможно заключение иностранцем авторского договора заказа.

При этом следует иметь в виду, что защита прав иностранного гражданина, в отношении которого совершено нарушение, возможна только при обращении в суд самого иностранного гражданина.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИЕМА ЕВРЕЙСКИХ ИММИГРАНТОВ ИЗ БЫВШЕГО СССР В ГЕРМАНИИ (ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ФРГ)

И. А. Косицин, заведующий кафедрой конституционного и административного права Омского юридического института, кандидат юридических наук, доцент;

А. Майле, советник по российскому праву при земельном суде федеральной земли Шлезвиг-Гольштейн (ФРГ), доктор права, магистр административно-правовых наук

Одну из групп иммигрантов, переселяющихся в Федеративную Республику Германия, составляют еврейские переселенцы¹ из стран - государств бывшего СССР. Прием данной категории мигрантов² осуществляется Германией на постоянной основе начиная с января 1991 г. При принятии решения о начале приема контингентных беженцев германское правительство исходило, прежде всего, из гуманитарных соображений, заявляя, что евреи могут искать защиту в немецком государстве, если считают, что они подвергаются гонени-

ям в местах их постоянного проживания. Германия объявила также о том, что берет на себя обязательства по поддержке сохранения еврейской культуры и будет способствовать развитию еврейских общин на своей территории.

В настоящее время в ФРГ имеются 111 еврейских общин, а по количественному составу еврейская диаспора - одна из самых быстрорастущих и больших в Европе. Начиная с 1988 г. она увеличилась в четыре раза. Около 90 % членов общин составляют выходцы из бывшего Советского Союза³:

¹ Часто применяется термин «контингентные беженцы».

² В русскоязычной прессе Германии выражение «мигрант» используется как синоним слова «иммигрант».

³ В данной таблице представлены данные Федерального ведомства ФРГ по миграции и делам беженцев по иммиграции евреев и членов их семей в Германию.