



Особенности правового регулирования внешней трудовой миграции в Российской Федерации

К.Д.Галиахметова

Консультант отдела правовой экспертизы Государственно-правового управления Московской областной Думы

Ключевые слова: внешняя трудовая миграция, субъекты внешней трудовой миграции, квотирование, нелегальная миграция, ограничение прав иностранных граждан, совершенствование миграционного законодательства

Адрес для корреспонденции: klara-dail2004@mail.ru

В условиях развивающихся рыночных отношений свобода передвижения является не только естественным состоянием человека, но и необходимым условием достижения других жизненных потребностей, в том числе права на труд. Стратегические ориентиры регулирования миграционных процессов, направленные на стимулирование потока трудовых мигрантов в страну, с одной стороны, и защиту национального рынка труда — с другой, актуализируют проблему правового регулирования внешней трудовой миграции в Российской Федерации.

Внешняя трудовая миграция, субъектами которой выступают трудящиеся-мигранты, представляет собой пересечение лицом границы иностранного государства в целях осуществления на его территории оплачиваемой трудовой деятельности. В некоторых научных определениях понятие «внешняя трудовая миграция» определяется во взаимосвязи с легальным перемещением лица [1]. На наш взгляд, содержание понятия «внешняя трудовая миграция» является более широким и включает в себя не только легальный въезд мигрантов на территорию иностранного государства с целью осуществления трудовой деятельности, но и нелегальный, за которое национальным законодательством предусматриваются соответствующие санкции.

Регулирование внешней трудовой миграции является составной частью внутренней и внешней политики государства, основные направления которой, в соответствии со ст.

80 Конституции РФ, определяет Президент РФ. В Послании Президента РФ Федеральному Собранию РФ 2008 г. указывалось на «необходимость оптимизации организации миграционных процессов внутри страны и создании реальных условий для повышения мобильности российских граждан как системного способа перераспределения трудовых ресурсов, так и обеспечения права граждан на труд» [2].

Современное состояние регулирования внешней трудовой миграции в Российской Федерации можно определить как «поиск

Поддержание оптимального баланса на рынке труда с учетом содействия в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации является главным принципом регулирования внешней трудовой миграции в России. Данный принцип подкрепляется функциями определения органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации (квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу).

ГАЛИАХМЕТОВА Клара Даилевна

Кандидат юридических наук. Консультант отдела правовой экспертизы Государственно-правового управления Московской областной Думы.

баланса между российскими и иностранными трудовыми ресурсами, свободой работодателя в привлечении иностранного трудового мигранта или принуждением его к поиску и подготовки соответствующего российского работника, упрощенным порядком легализации иностранных трудовых мигрантов или ограничением их официального доступа на российский рынок труда и, как следствие, стимулировании теневых трудовых отношений» [3].

Квотирование иностранной рабочей силы (ИРС) является главным механизмом регулирования легальной трудовой иммиграции. Вместе с тем действующая система квотирования ИРС не является эффективным методом управления трудовыми иммиграционными потоками. Анализ правоприменительной практики в данной сфере позволил выявить **ряд недостатков непосредственно в механизме квотирования ИРС.**

Во-первых, действующее законодательство предусматривает выделение квот на привлечение ИРС непосредственно для регионов, а не для конкретного работодателя [4]. В результате возникают ситуации, когда работодатель, подавший заявку на квоту, не успевает воспользоваться ею в связи с тем, что квота уже исчерпана (квота была использована иностранными гражданами, самостоятельно получившими разрешение на работу на срок временного пребывания, либо другими работодателями, не подавшими заявку на соответствующую квоту). В этом отношении система квотирования является непредсказуемой по своему результату, не гарантирует работодателю, подавшему в установленном порядке заявку о потребности в рабочей силе, реальной возможности привлечения ИРС.

Во-вторых, существующая процедура увеличения размера утвержденных на текущий год квот (корректировки профессионально-квалификационной структуры квот) является неоправданно длительной. В случае, если в течение года, на который утверждены квоты, у работодателя возникнет необходимость в дополнительном привлечении ИРС, он может единожды воспользоваться данным правом, обратившись до 1 мая года, на который утверждены квоты, в уполномоченные органы с соответствующим заявлением. При этом ожидание результата рассмотрения заявки работодателем также не предполагает реальной возможности дополнительного привлечения ИРС. Ситуация усложняется еще и тем, что при выходе на рынок труда

новых компаний, использующих труд иностранных работников (имеется в виду после 1 мая), исключается возможность привлечения ИРС в течение текущего года и на предстоящий год соответственно в связи с окончанием этапа формирования квоты. Очевидно, установление излишних законодательных барьеров в части привлечения ИРС непременно ведет к желанию работодателей перейти в теневой сектор труда.

В-третьих, в соответствии с действующим законодательством работодатель обязан указывать в сведениях о потребности в ИРС должности, предусмотренные в перечне ОКПДТР [5]. Вместе с тем возникают случаи, когда необходимая работодателю должность в ОКПДТР отсутствует. В результате работодатель вынужден ограничиваться тем перечнем должностей, который предусмотрен в данном классификаторе.

В-четвертых, действующая система квотирования не позволяет российским предпринимателям малого и среднего бизнеса объективно оценивать потребность в привлечении ИРС, которая реально может возникнуть в следующем году. В последнее время в кругу экспертов и правоприменителей высказываются мнения о том, что существующий механизм квотирования является неприемлемым для данных видов бизнеса. Действительно, длительность и сложность процедуры действующей системы квотирования исключает возможность для отечественных малых и средних предприятий детально и четко определить потребность в ИРС на перспективу. Не случайно директор Федеральной миграционной службы РФ К.Ромодановский отметил, что «в ситуации с малым и средним бизнесом, «толкающим экономику», необходим более гибкий подход. И система требует серьезной доработки для действительно эффективного обеспечения малого и среднего бизнеса специалистами» [6]. В этой связи совершенствование механизма квотирования ИРС является весьма актуальной задачей для органов государственной власти России.

Квота в переводе с латинского означает — доля, часть, норма чего-либо допускаемого. Таким образом, природа квотирования ИРС заключается в лимите допуска иностранных работников на рынок труда. В этом отношении система квотирования имеет ограничительный характер и может негативно повлиять на состояние легального сектора трудовых отношений. В случае если спрос превышает предложение, возникает некий дисбаланс. В результате ограничение

возможности осуществления легальной трудовой деятельности порождает нелегальную трудовую занятость. В условиях, когда количество трудовых иммигрантов значительно превышает установленную Правительством РФ квоту на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу, увеличение числа нелегальных трудовых иммигрантов в стране неизбежно.

По данным Федеральной миграционной службы РФ, за 10 месяцев 2010 г. иностранным гражданам было выдано 962 167 разрешений на работу, из них 172 602 — прибывшим в визовом порядке, 735 035 — прибывшим в безвизовом порядке, в том числе на срок 90 сут. — 106 543, что на 23% меньше по сравнению с аналогичным периодом 2009 г. Такому спаду привлекаемой на российский рынок труда легальной ИРС способствовало уменьшение количества квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации. Сопоставляя количество установленных квот с реальным числом работающих иностранных граждан, мэр г. Москвы С.С.Собянин на очередном заседании Правительства справедливо заметил, что «от снижения квоты лучше никому не стало» [7].

Учитывая выводы ряда проведенных исследований, подтверждающих незначительность воздействия миграции на заработную плату и занятость местного населения [8, с. 65], а также печальный опыт квотирования 2008 г., ознаменовавшийся как миграционный коллапс, загнавший мигрантов и работодателей в нелегальное поле, ряд исследователей подвергли серьезной критике саму идею квотирования ИРС. Некоторые из них, например, убеждены в необходимости отмены квотирования использования ИРС из стран с безвизовым режимом въезда [9].

В условиях, когда доля иностранных работников из безвизовых стран на российском рынке труда составляет 80%, мнение исследователей о целесообразности квотирования ИРС только из стран с визовым режимом въезда является преждевременным. По данным Федеральной миграционной службы, в России официально работают 1,8 млн иностранных граждан, при этом 4-5 млн иностранных работников осуществляют трудовую деятельность в нарушение действующего законодательства [10]. Отмена механизма квотирования ИРС из стран с безвизовым режимом въезда в данном случае может оказать существенное влияние на весь рынок труда и свести на «нет» базовый принцип российского законодательства в сфере трудовой миграции — приоритетное использование труда российских граждан.

Важным в системе квотирования является определение максимального порога «ограничения» допуска ИРС на российский рынок труда с учетом реальной потребности экономики в дополнительных

трудовых ресурсах. Совершенно верно указывают Е.А.Михайлова, Д.Е.Михайлов на необходимость новых подходов и более точных оценок вклада мигрантов в российскую экономику, их влияния на рынок труда, на положение отдельных отраслей и социальных групп [11]. Учитывая, что в настоящее время альтернатива существующей системе привлечения ИРС не сформирована*, **полагаем целесообразным оптимизировать действующий механизм квотирования иностранного труда.**

По мнению аналитиков, миграция только тогда становится предметом обсуждения, когда она содействует увеличению гибкости рынка труда принимающих стран, но выпадает из повестки дня, когда речь идет о правах трудовых мигрантов [8, с. 289]. Проведенный мониторинг миграционного

Спаду привлекаемой на российский рынок труда легальной ИРС способствовало уменьшение количества квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации

законодательства и правоприменительной практики позволил сделать вывод об отсутствии мотивированного практическим смыслом ограничения прав иностранных граждан, прежде всего, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Стратегия иммиграционной политики, направленная на установление преференциального подхода для иностранных граждан с безвизовым режимом въезда, не находит своего реального отражения в отдельных нормах миграционного законодательства.

В соответствии с п. 2 ч. 1.1. ст. 13.1. Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» разрешение на работу выдается иностранному гражданину на срок действия заключенного трудового (гражданско-правового) договора, но не более чем на 1 год со дня въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию. Эта норма корреспондирует с абз. 2 ч. 5 ст. 5 названного закона, в соответствии с которым срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, заключившего трудовой (гражданско-правовой) договор и получившего разрешение на работу с соблюдением требований действующего законодательства, продлевается на

*В настоящее время в ряде регионов проводится активная работа по изучению возможности внедрения системы организованного подбора и привлечения в Россию иностранных работников необходимой квалификации и профессии за пределами Российской Федерации, т.е. в государстве проживания иностранных граждан.

срок действия заключенного договора, но не более чем на 1 год со дня въезда в Российскую Федерацию (за исключением высококвалифицированных специалистов и иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность у физических лиц). Из этого следует, что по истечении года со дня въезда в Российскую Федерацию, вне зависимости от срока действия договора, иностранный работник вынужден выехать из Российской Федерации и вновь въехать с тем, чтобы подтвердить легальный статус своего пребывания в России. Данное требование закона является препятствием для планомерного осуществления иностранным работником законной трудовой деятельности в Российской Федерации, влекущее прерывание трудового процесса и дополнительные финансовые затраты. Кроме того, сама оговорка в Законе «со дня въезда в Российскую Федерацию» в значительной степени урезает возможность осуществления иностранным гражданином трудовой деятельности, что ставит его в неравное положение с другими участниками трудового процесса. Например, для иностранных граждан, работающих у физических лиц на основании патента, срок трудовой деятельности составляет от 1 года и выше, без обязательства выезда с территории Российской Федерации по истечении года; для высококвалифицированных специалистов — 3 года с возможностью неоднократного продления, без обязательства выезда с территории Российской Федерации по истечении 3 лет. Иностранные граждане, въехавшие в Российскую Федерацию в визовом порядке, могут осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации в течение года. Вместе с тем для иностранных граждан, въехавших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и осуществляющих трудовую деятельность у юридических лиц, максимальный срок трудовой деятельности может варьировать от 9 мес. (в случае получения разрешения на работу на срок временного пребывания) до 1 года. В данном случае прослеживается отход от провозглашенного принципа приоритетного привлечения в страну трудовых иммигрантов из стран-участниц СНГ. ***Полагаем необходимым внести в действующее законодательство соответствующие изменения, позволяющие иностранным работникам, въехавшим в Российскую Федерацию в безвизовом порядке, осуществлять трудовую деятельность без обязательства выезда с территории Российской Федерации по истечении года в случае продления разрешения на работу.***

Согласно действующему законодательству статус иностранного работника может быть прекращен в связи с аннулированием разрешения на работу по независящим от него причинам. В соответствии с п. 14 ч. 9 ст. 18 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» разрешение на работу, выданное ино-

странному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в безвизовом порядке, может быть аннулировано в случае, если работодатель или заказчик работ (услуг) в течение 6 и более месяцев подряд не представили отчетности в налоговые органы. В результате возникает ситуация, когда иностранный гражданин, легально осуществляющий трудовую деятельность на территории Российской Федерации, несет негативные правовые последствия за бездействие работодателя. Вместе с тем дальнейший статус иностранного работника в законе не определен. В соответствии с п. 9.3 ч. 9 ст. 18 Федерального Закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в случае аннулирования разрешения на работу договор подлежит прекращению, если отсутствовали основания для продления срока разрешения на работу либо если иностранный гражданин не предпринял действий, требуемых для такого продления в соответствии с законом. Однако основания для продления срока разрешения на работу в законе четко не определены.

Конституционное право иностранного гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию ограничивается по территориальному принципу. Иностранные граждане не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, за исключением случаев направления в служебную командировку и если постоянная работа осуществляется работником в пути или носит разъездной характер согласно утвержденным на федеральном уровне спискам профессий (должностей) и работ [12]. При этом право на труд вне пределов субъекта РФ ограничивается определенными сроками: для временно пребывающих в Российской Федерации иностранных граждан в случае направления в служебную командировку общая продолжительность трудовой деятельности не может превышать 10 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу, для временно проживающих — не более 40 календарных дней в течение года. С одной стороны, установление таких ограничений законодателем обуславливалось, прежде всего, целесообразностью регионального квотирования ИРС. С другой — подобные ограничения создают излишнюю административную и финансовую нагрузку на работодателя, а столь минимальные сроки пребывания вне пределов субъекта РФ в значительной степени усложняют обеспечение нормального функционирования трудовой деятельности, нивелируя, в конечном счете, действие данного «права». Если время пребывания иностранного гражданина на территории другого субъекта РФ будет более продолжительным, то, по смыслу действующего законодательства, иностранному гражданину необходимо получить еще одно разрешение на работу в миграционном органе того субъекта РФ, где он будет работать. По этому поводу 29.11.2010 Президент РФ

Д.А.Медведев высказал мнение о необходимости корректировки законодательства, ограничивающего передвижение работников по России. Таким образом, условия командирования иностранных работников в другой субъект РФ должны быть более детально проработаны.

Во многом пробелы действующего миграционного законодательства создают предпосылки для нарушения прав иностранных работников непосредственно работодателями. По смыслу ст. 13.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» наличие у иностранного гражданина разрешения на работу является лишь подтверждением его «допуска» к легальной трудовой деятельности. Юридическим основанием признания легальности его труда

Во многом пробелы действующего миграционного законодательства создают предпосылки для нарушения прав иностранных работников непосредственно работодателями

является наличие трудового (гражданско-правового) договора. Заключив трудовой договор с работодателем, иностранный гражданин приобретает статус работника, содержание которого определяется положениями ст. 37 Конституции РФ и Трудового кодекса РФ. Конституционное право на труд представлено развернутой системой специальных юридических гарантий, стимулирующих и охраняющих труд человека, в том числе: право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на отпуск и др. В случае заключения гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) перечисленные конституционные права и гарантии, предоставляемые работнику в соответствии с трудовым законодательством, на него не распространяются, в связи с чем на практике трудовой договор нередко подменяется работодателем договором гражданско-правового характера. Еще в более уязвимом положении находятся иностранные работники, с которыми работодатели отказываются оформлять договорные отношения (трудовые или гражданско-правовые), учитывая также то обстоятельство, что по действующему законодательству при оформлении разрешения на работу представление иностранным гражданином трудового (гражданско-правового) договора в органы миграционной службы не является обязательным (только при его наличии).

Весьма обоснованным в этом отношении является внесенный 08.11.2010 на рассмотрение в

Государственную Думу РФ законопроект, предусматривающий возможность признания наличия трудовых отношений между сторонами на основании фактического допущения работника к трудовой деятельности с ведома или по поручению работодателя, его представителя или иного лица, выполняющего от имени работодателя какие-либо организационно-распорядительные функции, в случаях, когда трудовой договор не был оформлен в письменной форме, либо отношения, связанные с использованием личного труда, были оформлены договором гражданско-правового характера или возникли без оформления каким-либо договором, но впоследствии были признаны трудовыми в соответствии с ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ [13]. Учитывая, что действие трудового законодательства распространяется также на трудовые отношения с участием иностранных граждан (если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации), принятие данного законопроекта позволило бы в равной степени защитить трудовые права и иностранных работников.

Действующая в настоящее время процедура постановки на учет иностранных граждан, позволяющая работодателю регистрировать иностранного работника в нежилом помещении (п. 4 ч. 1 ст. 2 Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ» [14]), способствует увеличению риска возникновения и распространения инфекционных заболеваний среди иммигрантов. Уведомительный порядок регистрации иностранных граждан в нежилых помещениях снимает ответственность с работодателя по соблюдению надлежащих санитарно-гигиенических условий для проживания, питания и трудового процесса иностранных работников. В правоприменительной деятельности имеют место случаи нарушения работодателями прав иностранных работников на здоровые и безопасные условия труда. По данным Роспотребнадзора, в январе 2009 г. на одной из строек в Уфе была зафиксирована вспышка менингита. Было установлено, что разносчиком опасной инфекции был трудовой иммигрант из Узбекистана. Во избежание распространения заболевания было вакцинировано 1325 человек. По словам главного санитарного врача России Г.Онищенко, причиной вспышки данного инфекционного заболевания явилась осуществляемая иностранными гражданами трудовая деятельность в неудовлетворительных условиях [15].

Рассмотренные особенности правового регулирования внешней трудовой миграции в Российской Федерации позволили сделать вывод о необходимости совершенствования действующей системы привлечения ИРС и более полной законодательной регламентации прав иностранных работников. В этой связи представляется необходимым принятие сле-

дующего **комплекса мер по совершенствованию миграционного законодательства:**

1. В целях упорядочения системы привлечения ИРС необходимо:

- 1)** установить «выборочное» квотирование на выдачу разрешений на работу иностранным гражданам — по отдельным регионам, отраслям и профессионально-квалификационным группам мигрантов, исходя из особенностей региональных рынков труда;
- 2)** предусмотреть в законодательстве такую модель квотирования, при которой воспользоваться квотой может тот работодатель или заказчик работ (услуг), который непосредственно участвовал в заявочной кампании по привлечению иностранных работников;
- 3)** установить механизм трудоустройства иностранных граждан, прибывших в Россию в порядке, не требующем получения визы, на те рабочие места, на которые предполагается привлечение иностранных работников на основании заявок работодателей в соответствии с перечнем должностей (профессий, специальностей);
- 4)** исключить возможность получения иностранным гражданином, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, разрешения на работу до трудоустройства (т.е. единственным основанием для выдачи разрешения на работу иностранному гражданину будет являться заключение трудового или гражданско-правового договора);
- 5)** предусмотреть в законодательстве возможность увеличения размера квоты (корректировки профессионально-квалификационной структуры) трижды в течение года (до 15 мая, до 15 сентября, до 15 февраля), предоставив работодателю право подавать заявку на привлечение ИРС в течение всего года;
- 6)** модернизировать применяемый классификатор должностей, дополнив их вновь появившимися профессиями;
- 7)** выделить субъектам РФ резерв квот на привлечение и использование иностранных работников для оперативного их распределения организациям малого и среднего бизнеса.

2. В целях обеспечения права осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином, въехавшим в Российскую Федерацию в безвизовом порядке без обязательства выезда за пределы Российской Федерации при условии продления разрешения на работу, необходимо внести изменения в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», изложив п. 1.1 ч. 1 ст. 13.1 в следующей редакции: «Разрешение на работу выдается иностранному гражданину на срок действия заключенного им трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), но

не более чем на один год. Указанный срок действия разрешения на работу может быть неоднократно продлен на срок действия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), но не более чем на один год для каждого такого продления».

Абзацы 2 и 3 ч. 5 ст. 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» исключить.

3. В целях расширения легитимного пространства для осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами, прибывшими в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, необходимо:

- 1)** п. 14 ч. 9 ст. 18 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», предусматривающий аннулирование разрешения на работу в случае непредставления работодателем отчетности в налоговые органы в течение 6 и более месяцев подряд, исключить;
- 2)** предусмотреть в ст. 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» основания для отклонения заявки работодателя о потребности в ИРС на следующий год, в том числе за непредставление работодателем отчетности в налоговые органы в течение 6 и более месяцев подряд;
- 3)** предусмотреть в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564Н «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» общую продолжительность трудовой деятельности временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина на при направлении в служебную командировку, не превышающую 30 дней в течение периода действия разрешения на работу.

4. В целях усиления ответственности работодателя за уклонение от заключения трудового договора с работником необходимо:

- 1)** предусмотреть в Кодексе РФ об административных правонарушениях ответственность работодателя за подмену трудового договора договором гражданско-правового характера, равно как и за отказ от оформления договорных отношений с работником в установленном законом порядке.
- 2)** внести изменения в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», исключив п. 1 ч. 1.1 ст. 13.1. В п. 4 ч. 3 ст. 13.1 слова «при наличии» исключить.

5. В целях обеспечения иностранным гражданам права на труд в условиях, отвечающих требованиям

безопасности и гигиены, а также гарантий по оплате труда, необходимо:

- 1) предусмотреть в Федеральном законе «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» обязанность работодателя, являющегося принимающей стороной, обеспечить иностранного работника условиями проживания, отвечающими санитарно-гигиеническим нормам, в случае постановки на учет по месту пребывания в нежилом помещении;
- 2) внести дополнение в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», предусмотрев в ст. 18.1 в качестве оснований для отклонения заявки работодателя о

потребности в ИРС: наличие задолженности по оплате труда иностранного работника; установление работодателем заработной платы иностранному работнику ниже величины прожиточного минимума; нарушение иных требований, установленных трудовым законодательством, в течение года.

Представленные меры по совершенствованию миграционного законодательства позволят в определенной степени оптимизировать миграционную политику, направленную на решение задач социально-экономического развития России, а значит, обеспечить интересы основных участников внешней трудовой миграции — иностранных граждан и работодателей.

1. Хабриева Т.Я. Миграционное право: теория и практика. М., 2008. С. 104.
2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 05.11.2008 // Российская газета. 2008. 6 нояб.
3. Курдюмов Н.В. Совершенствование регулирования процессов трудовой миграции в Российской Федерации в условиях мирового финансово-экономического кризиса. www.lhachev.ru/chten/6006/7100/7106.
4. Постановление Правительства РФ от 22.12.2006 № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации» // Российская газета. 2006. 31 дек.
5. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94». base.consultant.ru.
6. Евланов А. Малый бизнес прирастет мигрантами // Российская Бизнес-газета. 2010. 23 нояб.
7. Нелегалов в Москве меньше не станет. www.actualcomment.ru/projection/584.
8. Миграция и развитие / Г.И. Глушенко, В.А. Пономарев. М., 2009.
9. Воронина Н.А. Миграционное законодательство России: состояние, проблемы, перспективы. М., 2010. С. 175.
10. ФМС: В России более 4 млн незаконно работающих мигрантов. www.ng.ru/economics/2009-09-29/4_trud.html
11. Михайлова Е.А., Михайлов Д.Е. Совершенствование механизма регулирования внешней трудовой миграции в Российскую Федерацию // library@mephi.ru
12. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 28.07.2010 № 564Н «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» // respect.personarb.ru/node/1609
13. Законопроект № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами) от 08.11.2010 г.. www.eg-online.ru/document/law/116373/
14. Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 № 109-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. 24 июля. Ст. 3285.
15. Приезжающие на заработки в РФ должны обязательно иметь медицинскую страховку. www.interfax.by/news/world
16. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ // Собрание законодательства. 2002. № 30. Ст. 3032.

Peculiarities of legal regulation of external labour migration in the Russian Federation

K.D. Galiahetova, Consultant of the Department of Legal Examination of the State-Legal Department of the Moscow Regional Duma

This article analyzes the current state of the quota system of foreign labor force and the legal status of foreign labor migrants in the Russian Federation. A number of recommendations about improving the current migratory legislation in order to increase labor market flexibility and ensure the rights of labor migrants is proved.

Key words: external labor migration, subjects of foreign labor migration, quotas, illegal immigration, restriction of foreign nationals rights, improvement of migration law

Correspondence address: klara-dail2004@mail.ru