

УДК/UDC 349.2

## Некоторые проблемы трудовой миграции на современном этапе

Пасенко Никита Сергеевич

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: pasenko.nikita@gmail.com

### Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, возникающие на практике при применении труда мигрантов. Автор указывает на тенденции расширения рынка труда в России в связи с привлечением иностранной рабочей силы, обращает внимание на наличие нелегального рынка труда и недостаточное правовое регулирование рабочей миграции на современном этапе. В статье рассмотрены некоторые проблемы, связанные с особенностями правового регулирования труда мигрантов по вопросам оплаты их труда, дискриминации, заключения трудового договора. В статье обращается внимание на осложнение правового положения мигрантов в периоды экономических кризисов и пандемии. По мнению автора, которое он подтверждает ссылками на нормативные акты, режим пребывания и работы мигрантов в период распространения коронавирусной инфекции существенно облегчается.

**Ключевые слова:** мигрант, труд, рабочая сила, рынок труда, договор, пандемия, защита.

## Some problems of labor migration at the present stage

Pasenko Nikita Sergeyevich

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: pasenko.nikita@gmail.com

### Abstract

The article discusses issues that arise in practice when applying the labor of migrants. The author points out the trends in the expansion of the labor market in Russia in connection with the attraction of foreign labor, draws attention to the presence of an illegal labor market and insufficient legal regulation of labor migration at the present stage. The article discusses some problems associated with the peculiarities of the legal regulation of migrant labor on issues of remuneration of labor, discrimination, and the conclusion of an employment contract. The article draws attention to the complication of the legal status of migrants during periods of economic crisis and pandemic. According to the author, which he confirms with references to regulations, the mode of stay and work of migrants during the spread of coronavirus infection is significantly facilitated.

**Key words:** migrant, labor, labor, labor market, contract, pandemic, protection.

Тенденцией мирового сообщества на современном этапе развития является глобализация, что выступает весьма противоречивым методом объединения в мире политики, экономики, социальных структур и прочих сфер жизнедеятельности общества.

Одним из наиболее активных и ярких элементов данного процесса стала миграция. Причин для нее может иметься множество, но самым основным является безработица в месте получения гражданства или же в месте фактического проживания. Обусловлено это многими моментами: социальной политикой государства, местом рождения, окружением социума, полученным образованием - всем, что накладывает отпечаток на человека как существо социальное.

Миграция стала определять и во многом диктовать свои правила на рынке труда. Что касается обстановки в Российской Федерации, то данная проблема актуальная и сегодня. Если брать во внимание устойчивую тенденцию расширения рынка труда, например, путем привлечения мигрантов из стран бывшего СССР, которые в силу обстоятельств обладают низкой профессиональной квалификацией и, соответственно, низкой стоимостью труда как фактора производства, то стоит сказать, что наш рынок захвачен рабочей силой с минимальной заработной пла-

той. Для работодателей эта почва наиболее благоприятна. Они зачастую стремятся «оформить» трудовые отношения с мигрантами, тем самым снизив свои издержки. Исходя из этого факта, разумным будет задаться вопросом о правах данной категории лиц, которые положены им при осуществлении трудовой деятельности, и о правах глобальных, которые предоставляет и гарантирует Российская Федерация.

В настоящее время значительным остается количество рабочих мест на нелегальном рынке труда, что приводит к негативным последствиям, которые могут быть совершенно непредсказуемы: от возврата мигранта к себе на родину и до осуществления противозаконных действий, наказание за которые предусмотрены Уголовным кодексом Российской Федерации.

В рамках построения баланса трудовых ресурсов обязательным является указание на численность иностранных трудовых мигрантов [1], что свидетельствует о важности для российской экономики этой категории работников. Данные по занятости иностранных трудовых мигрантов предоставляет МВД России. Среди мигрантов выделяют две категории: иностранные граждане, имеющие разрешительный документ на осуществление трудовой деятельности на территории страны, и иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность без разрешительных документов (страны Евразийского экономического союза (ЕАЭС)).

Концепция привлечения и использования мигрантов на рынке труда еще окончательно не сформировалась. Одни считают, что вообще никакого регулирования процесса миграции не нужно, государство должно принять столько мигрантов для работы в стране, сколько необходимо экономике. Другие придерживаются силовой линии политики по данному вопросу и считают, что каждый дополнительный мигрант является потенциальной угрозой [2].

Трудовая деятельность и нюансы ее оформления между работодателем и работником, являющимся иностранным гражданином, имеют свои особенности. По мнению ученых [3, с. 32], особенности регулиро-

вания труда - это нормы, которые частично ограничивают применение общих правил или предусматривают дополнительные правила для отдельных категорий работников.

Для иностранца работодателем будет являться не любое юридическое или физическое лицо, а только те, которые смогли получить разрешение на привлечение иностранных работников и законное использование их труда. Как показывает практика, во многих случаях заключается не трудовой договор, а гражданско-правовой об оказании услуг. В этих случаях защитить нарушенные права работникам становится гораздо сложнее, учитывая, что подобные трудовые споры крайне редко рассматриваются в судебном порядке. Чаще всего в административном порядке наказывают работодателя за нарушение правил о приеме на работу мигранта.

Для того чтобы заключить договор (трудовой или же гражданско-правовой) работодателю с иностранцем, работодатель должен иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников, а работник должен иметь разрешение на работу [4]. При этом осуществление рабочей функции гражданами из ЕАЭС имеет свои особенности, которые обусловлены международными договорами и международным трудовым законодательством.

Осуществляя трудовую деятельность в другом государстве, работник-мигрант сталкивается со многими проблемами, которые негативно сказываются на социальной сфере всего общества, где он трудоустроен. Нередки случаи дискриминации по различным факторам, начиная с цвета кожи, расы, национальности и заканчивая политическими и иными убеждениями. Возникают инциденты, не позволяющие работникам получить справедливую заработную плату, вследствие чего приходится довольствоваться тем, что им предлагает работодатель.

В периоды кризиса или непредвиденных ситуаций, таких как, например, пандемия, правовое положение мигрантов осложняется. Для их правовой защиты в России в связи с угрозой распространения коронавируса были установлены дополнительные временные меры [5]. Например,

срок действия разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы, а также разрешений на работу и патентов, если он истекает в период с 15 марта по 15 июня 2020 г., приостанавливается до окончания периода 90 дней. Иностранцы, которые находятся в России, но не имеют разрешения на работу, независимо от цели их въезда в Россию, с 15 марта по 15 июня 2020 г. имеют право работать без получения разрешения или патента. Таким образом, режим пребывания и работы мигрантов в период пандемии существенно облегчается. Работодатель (заказчик работ, услуг) обязан в обязательном порядке соблюдать установленные ограничения и иные меры, направленные на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия работников.

В период пандемии Министерство внутренних дел рекомендует воздерживаться от применения к иностранным гражданам административных мер за нарушение миграционного законодательства, связанных с административным выдворением, депортацией, реадмиссией [6].

Правовое регулирование защиты трудовых мигрантов в настоящее время находится в стадии развития и становления. Важным шагом, на наш взгляд, станет пересмотр существующего международного законодательства в сфере труда с последующей гуманизацией многих императивных норм. Необходимым представляется осуществление более тщательного контроля и надзора за данной категорией лиц [7]. Следует предоставить им более защищенные варианты трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, которые позволят им работать на территории государства без негативных последствий и ущемления законных прав.

Таким образом, чтобы исключить дискриминацию мигрантов, необходимо обратиться к природе человека как существа социального. Глобализация и модернизация не должны ухудшать правовое положение иностранных работников и обязаны осуществить качественные изменения, создающие разумную стабильность.

### Список литературы

1. Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда: Приказ Росстата от 29.09.2017 № 647 // СПС «Консультант Плюс».
2. Верещагин А. Н. Пора хорошенько почистить наш Трудовой кодекс // Закон. 2019. № 11. С. 8–17.
3. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Трудовое право. Общая часть: учеб. пособие. Краснодар: Кубан. гос. ун-т. 2009, 256 с.
4. Актуальные проблемы трудовой миграции // Человек и труд. 2012. № 8. С. 29–31.
5. О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19): Указ Президента РФ от 18.04.2020 № 274 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 16. Ст. 2573.
6. О дополнительных мерах по предупреждению распространения коронавирусной инфекции (2019-nCoV): Письмо МВД России от 19.03.2020 № 1/2964 // СПС «Консультант Плюс».
7. Василевская И. В. Проблемы управления процессами трудовой миграции в условиях обеспечения национальной безопасности России // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2013. № 6. С. 97–104.

### References

1. On approval of the Methodology for calculating the balance of labor resources and estimating labor costs: Order of Rosstat dated September 29, 2017 No. 647 // ATP Consultant Plus.
2. Vereshchagin A. N. It's time to thoroughly clean our Labor Code // Law. 2019.No 11.Pp. 8-17.
3. Adrianovskaya T. L., Baeva S. S. Labor law. General part: Textbook. allowance. - Krasnodar: Kuban. state un-t 2009, 256 p.
4. Actual problems of labor migration // Man and labor. 2012. No. 8. S. 29-31.
5. On temporary measures to regulate the legal status of foreign citizens and stateless persons in the Russian Federation in connection with the threat of the further spread of a new coronavirus infection (COVID-19): Decree of the President of the Russian Federation of April 18, 2020 No. 274 // Official Internet portal of legal information <http://www.pravo.gov.ru> (accessed May 10, 2020).

6. On additional measures to prevent the spread of coronavirus infection (2019-nCoV): Letter of the Ministry of Internal Affairs of Russia dated 19.03.2020 No. 1/2964 // ATP Consultant Plus.

7. Vasilevskaya I. V. Problems of managing labor migration processes in conditions of ensuring national security of Russia // Bulletin of the Russian State University for the Humanities. 2013. No. 6. Pp. 97-104.