

## СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ И ПРАВОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ<sup>1</sup>

### Корсаков Константин Викторович

Старший научный сотрудник отдела права Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук (Екатеринбург), кандидат юридических наук, доцент, ORCID: 0000-0002-2967-9884, e-mail: korsakovekb@yandex.ru.

### Серова Алена Вадимовна

Доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург), кандидат юридических наук, ORCID: 0000-0002-7444-9690, e-mail: a.v.serova@usla.ru.

*Повышение эффективности мер регулирования численности привлекаемых иностранных работников, в том числе исходя из реальной ситуации на российском рынке труда и тенденций ее изменения с учетом потребностей экономики Российской Федерации и интересов ее граждан, является одним из важных направлений отечественной миграционной политики. Правовые инструменты – неотъемлемая часть системы таких мер, а от качества их правового регулирования напрямую зависит эффективность миграционной политики. Современные политико-экономические условия (цифровая трансформация сферы труда, проведение специальной военной операции, внешнее санкционное давление, оказываемое на Россию, и иные) предопределяют необходимость совершенствования правовых основ в области регулирования потоков внешней трудовой миграции в России. В статье проведен анализ качества нормативной регламентации классических механизмов регулирования масштаба привлечения иностранной рабочей силы, предусмотренных в законодательстве о правовом положении иностранных граждан. Отдельное внимание уделено развитию российского законодательства в части определения правовых условий осуществления организованного набора иностранной рабочей силы и развития дистанционной занятости, осложненной иностранным элементом. Сформулированы предложения по совершенствованию российского законодательства в сфере миграции, труда и занятости населения.*

*Ключевые слова:* внешняя трудовая миграция, квоты на выдачу разрешений на работу, организованный набор иностранной рабочей силы, дистанционная работа, современные политико-экономические условия

*Для цитирования:* Корсаков К. В., Серова А. В. Социальные аспекты и правовые инструменты регулирования внешней трудовой миграции в России в современных условиях // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2024. № 3. С. 34–47. DOI: [https://doi.org/10.34076/22196838\\_2024\\_3\\_34](https://doi.org/10.34076/22196838_2024_3_34).

## SOCIAL ASPECTS AND LEGAL INSTRUMENTS FOR REGULATING EXTERNAL LABOR MIGRATION IN RUSSIA IN MODERN CONDITIONS

### Korsakov Konstantin

Senior researcher, Institute of Philosophy and Law of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Yekaterinburg), candidate of legal sciences, associate professor, ORCID: 0000-0002-2967-9884, e-mail: korsakovekb@yandex.ru.

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00032. URL: <https://rscf.ru/project/23-28-00032/>.

**Serova Alena**

Associate professor, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg),  
candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0002-7444-9690, e-mail: a.v.serova@usla.ru.

*Improving the effectiveness of measures to regulate the number of foreign workers involved, including based on the real situation on the Russian labor market and trends in its changes, taking into account the needs of the economy of the Russian Federation and the interests of its citizens, is one of the important directions of domestic migration policy. Legal instruments are an integral part of the system of such measures, and the effectiveness of migration policy directly depends of the quality of their legal regulation. Modern political and economic conditions (digital transformation of the sphere of work, conducting a special military operation, external sanctions pressure exerted on Russia and others) determine the need to improve the legal framework for regulating the flows of external labor migration in Russia. The article analyzes the quality of normative regulation of classical mechanisms for regulating the scale of attracting foreign labor provided for in the legislation on the legal status of foreign citizens. Special attention is paid to the development of Russian legislation in terms of determining the legal conditions for the implementation of an organized recruitment of foreign labor and the development of remote employment complicated by a foreign element. Proposals have been formulated to improve Russian migration legislation, labor legislation and in the field of employment promotion.*

*Key words: external labor migration, quotas for issuing work permits, organized recruitment of foreign labor, remote work, modern political and economic conditions*

*For citation: Korsakov K., Serova A. (2024) Social aspects and legal instruments for regulating external labor migration in Russia in modern conditions. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 3, pp. 34–47, DOI: [https://doi.org/10.34076/22196838\\_2024\\_3\\_34](https://doi.org/10.34076/22196838_2024_3_34).*

Современная миграционная политика России преследует цель формирования миграционной ситуации, которая способствует решению задач в сфере социально-экономического, пространственного и демографического развития страны, повышения качества жизни ее населения, обеспечения безопасности государства, защиты национального рынка труда, поддержания межнационального и межрелигиозного (межконфессионального) мира и согласия в российском обществе<sup>1</sup>, а также в сфере «защиты и сохранения русской культуры, русского языка и историко-культурного наследия народов Российской Федерации, составляющих основу ее культурного (цивилизационного) кода»<sup>2</sup>. С каждым новым этапом своего развития она приобретает более выраженные оттенки социальной направленности.

Вместе с тем в современных политико-экономических условиях, которые ставят под угрозу национальную безопасность России, как никогда необходимо следить за тем, чтобы избранный вектор совершенствования миграционной политики, носящий больше превентивный и гуманистический характер, учитывал новые вызовы и угрозы и, как следствие, своевременно корректировался и был более сбалансированным, а в необходимых случаях – избирательным. Соответственно этому должно совершенствоваться правовое регулирование, от качества которого зависит эффективность миграционной политики (п. 12 Концепции).

Так, проведение специальной военной операции, оказание на Россию внешнего санкционного давления со стороны ряда государств породили новые трудности с позиций как внутренних, так и внешних миграционных потоков. Очевидно, что они не могли обойти стороной российский рынок труда. В российской научной литературе в настоящее время отмечается беспрецедентный кадровый голод у российских работодателей. Как отмечается специалистами-демографами, сейчас мы находимся в том периоде, когда в целом проявляются последствия демографической ямы и естественной убыли населения. Но происходящие в жизни российского общества поли-

<sup>1</sup> Козаченко И. Я., Корсаков К. В., Лещенко В. Г. Церковно-религиозное воздействие на осужденных к лишению свободы. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing, 2012. С. 27–28.

<sup>2</sup> Пункт 14 Указа Президента РФ от 31 октября 2018 г. № 622 (в ред. от 12 мая 2023 г.) «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» (далее – Концепция).

тико-экономические процессы, безусловно, оказали на это влияние и обострили проблемы. Объявленная в сентябре 2022 г. частичная мобилизация оставила отечественных работодателей без определенной части рабочей силы. И в целом изменившиеся социально-экономические условия повлияли на увеличение миграционного оттока населения России за рубеж.

Отечественная миграционная политика не осталась в стороне от происходящих миграционных процессов: в мае 2023 г. в Концепцию были внесены изменения, появился ряд пунктов, в которых, во-первых, называются и характеризуются новые условия формирования и реализации миграционной политики, во-вторых, скорректировано или расширено содержание основных направлений миграционной политики. Тем самым государство не бездействует в этой части и старается провести точечную «донастройку» разработанного механизма. Одновременно мы имеем возможность проследить, в каких направлениях государство усиливает свои действия ввиду возникновения новых вызовов и угроз: создание условий для возвращения лиц с новых присоединенных территорий; совершенствование системы содействия адаптации иностранных граждан; контролирование внешнего миграционного потока; снижение диспропорции на отечественном рынке труда; активная информатизация и цифровизация деятельности уполномоченных органов при реализации миграционной политики.

Акцентируя свое внимание на вопросах регулирования баланса спроса и предложения на рынке труда в части именно внешней трудовой миграции, нельзя не отметить, что иностранная рабочая сила и раньше была одним из популярных источников восполнения трудовых ресурсов на национальном рынке труда. В современных условиях она не теряет актуальности и привлекательности. Вместе с тем государство заинтересовано в том, чтобы сделать поток внешней трудовой миграции еще более контролируемым и избирательным. При сохранении принципа запрещения дискриминации<sup>1</sup> на первый план все-таки выходят положения, определяющие правила дифференцированного отношения к внешней трудовой миграции: обеспечение национальной безопасности; поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов; содействие в приоритетном порядке трудоустройству российских граждан<sup>2</sup>.

С точки зрения регулирования доли внешних трудовых мигрантов на рынке труда происходит некоторая борьба между равноценными для государства потребностями: с одной стороны, существующая нехватка кадров на внутреннем российском рынке труда побуждает государство принимать меры по привлечению в Россию внешних трудовых ресурсов, с другой стороны, наоборот, государство защищает отдельные отрасли от присутствия в них таких кадров. Для решения проблемы активно задействуются созданные уже достаточно давно в миграционном законодательстве механизмы. В зависимости от того, какая ситуация складывается на рынке труда, государство либо ослабляет требования в рамках данных механизмов, делая их более доступными, либо, наоборот, начинает их ужесточать.

Классическим способом правового регулирования и контролирования потока внешней трудовой миграции является установление квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Россию в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу. Такой способ применяется в отношении тех трудовых мигрантов, кто прибывает на основании визы<sup>3</sup>.

Ежегодно Правительство РФ определяет потребность в привлечении иностранных работников. Так, на 2024 г. квота была установлена в размере 155 929, что на 31 986 больше, чем в 2023 г.<sup>4</sup> Такое повышение количества квот еще раз подтверждает тезис о том, что внутренний, собственный трудовой резерв недостаточен для покрытия по-

<sup>1</sup> Пункт 23 Концепции, ст. 4 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения 2023 г.), ст. 3, 64 ТК РФ.

<sup>2</sup> Пункт 20 Концепции, ст. 3 ТК РФ.

<sup>3</sup> Пункт 4 ст. 13, ст. 18 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (в ред. от 25 декабря 2023 г.) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон о правовом положении иностранных граждан).

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 30 ноября 2022 г. № 2171 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2023 год».

требностей работодателей в кадрах. По мнению Правительства РФ, российский рынок труда более всего нуждается в работниках по такой профессионально-квалификационной группе, как «другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий» (40 525, показатель вырос и составляет 171 % по отношению к 2023 г.). На втором месте – «рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах» (30 781, показатель немного снизился – 94 % к 2023 г.), на третьем – «операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования» (22 188, 207 % к 2023 г.), на четвертом – «рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности» (15 585, 109 % к 2023 г.). Если посмотреть распределение квот в региональном разрезе, то наибольшее количество квот выделено для Дальневосточного федерального округа (47 563), далее следуют Центральный (33 770) и Северо-Западный (26 067) федеральные округа. Наименьший показатель – 531 – у Северо-Кавказского федерального округа<sup>1</sup>.

Кроме того, привлечение иностранной рабочей силы для решения проблемы нехватки кадров дополнительно стимулируется с помощью исключения отдельных профессий для квалифицированных иностранных работников, на которых установленные Правительством РФ квоты распространяться не будут. Актуальная версия такого перечня была утверждена в мае 2023 г.<sup>2</sup> Он включает в себя 25 групп профессий. Самая большая группа – медицинские работники – включает 38 должностей специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием (врачи) и 46 должностей специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием (средний медицинский персонал)<sup>3</sup>.

В условиях дефицита кадров государством не только предпринимаются меры по увеличению допустимой в целом доли внешних трудовых мигрантов на российском рынке труда с ориентацией при этом на два базовых показателя – региональный и принадлежность к определенной профессионально-квалификационной группе. Отдельное внимание уделяется проблеме нехватки высококвалифицированных работников. Остроту в этот вопрос внесла ситуация, связанная в том числе с оказываемым в последние годы внешним санкционным давлением на Россию со стороны ряда недружественных государств. Особенно заметно это сказалось в 2022 г., когда многие зарубежные компании покинули российский рынок. В связи с этим прямое иностранное инвестирование, ранее позиционируемое как один из важных каналов привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов<sup>4</sup>, утратило свое значение. Чтобы восстановить прежние показатели и переориентировать российскую экономику и рынок труда на активное тесное сотрудничество с другими странами-партнерами, требуется время.

Одной из мер, которую уже предприняло государство в решении этого вопроса, является корректировка положений, устанавливающих правила признания иностранного гражданина в качестве высококвалифицированного специалиста.

Согласно ст. 13.2 Закона о правовом положении иностранных граждан признание иностранного гражданина в качестве высококвалифицированного специалиста осу-

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 декабря 2023 г. № 884н (в ред. от 1 февраля 2024 г.) «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2024 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности».

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 мая 2023 г. № 459н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраиваемых по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются».

<sup>3</sup> К слову, вопрос о катастрофической кадровой ситуации в сфере медицины был обсужден 3 апреля 2024 г. в ходе Ежегодного отчета Правительства РФ перед Государственной Думой РФ. В частности, было указано, что сейчас дефицит врачей в нашей стране достиг порядка 30 тыс., а медицинского персонала – 63,5 тыс. В районных больницах ситуация хуже: нехватка кадров составляет до 50 %. См.: Ежегодный отчет Правительства в Государственной Думе // Правительство России: офиц. сайт. URL: <http://government.ru/news/51246/> (дата обращения: 12.04.2024).

<sup>4</sup> Хейфец Б. А. Привлечение квалифицированных специалистов из-за рубежа в Россию: проблемы и перспективы // Россия и мир в XXI веке. 2010. № 4. С. 156.



ществляется на основании профессионально-квалификационных характеристик, которыми обладает мигрант, и материального критерия. В рамках первого критерия оценивается наличие у него опыта работы, навыков или достижений в конкретной области деятельности. Под вторым критерием понимается получение им заработной платы (вознаграждения) определенного размера. И если первый критерий стабилен, поскольку он не менялся с момента появления в 2010 г. в данном Законе ст. 13.2, то второй – периодически изменяется. Суть таких новшеств – установление дифференцированного подхода к определению размера заработной платы (вознаграждения), который должен минимально получать мигрант, чтобы получить статус высококвалифицированного специалиста. Таким образом, государство, с одной стороны, понижая или, наоборот, повышая требования к его величине, а с другой – добавляя или исключая специальные требования в части материального критерия в отношении отдельных категорий иностранных граждан, одновременно и стимулирует приезд в наше государство таких кадров, и регулирует их количество в зависимости от текущего состояния рынка труда и потребностей государства в развитии конкретных территорий, категорий работодателей, отраслей экономики. В настоящее время дифференциация материального критерия установлена в отношении 7 категорий иностранных граждан<sup>1</sup>. Самые последние изменения в этой части вступили в силу 1 марта 2024 г.: в отношении такой категории мигрантов, как «иные иностранные граждане», изменились требования к определению размера их вознаграждения. Если раньше было правило о том, что им признается иностранный гражданин, если он получает заработную плату в размере не ниже 167 000 руб. за один календарный месяц, то сейчас предполагается установление заработной платы в размере не менее 750 000 руб. из расчета за один квартал<sup>2</sup>. Судя по обоснованию необходимости принятия таких изменений, они расцениваются именно как положения, способные повысить привлекательность России для иностранных высококвалифицированных специалистов<sup>3</sup>.

Если задуматься о конструировании дополнительных мер, направленных на стимулирование прибытия в Россию высококвалифицированных иностранных специалистов, то в этой части можно было бы рассмотреть следующие варианты.

Во-первых, одним из возможных вариантов является продолжение выбранного законодателем направления по углублению дифференциации правового регулирования в части расширения перечня категорий иностранных граждан с привлекательными для них условиями в части определения размера их вознаграждения. Вместе с тем такой подход отдельные специалисты называют «точечным» и характеризуют его как менее рискованный и дающий определенный эффект, но оказать системное воздействие на решение ситуации он вряд ли может<sup>4</sup>.

Во-вторых, следует стимулировать получение иностранными гражданами образования в российских образовательных организациях<sup>5</sup>. Сама по себе нормативная база для этого имеется, и она весьма активно реализуется на практике. В частности, данному вопросу посвящена ст. 78 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 25 декабря 2023 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (далее –

<sup>1</sup> К ним относятся: научные работники или преподаватели; привлеченные резидентами технико-внедренческой особой экономической зоны (за исключением индивидуальных предпринимателей); медицинские, педагогические или научные работники для выполнения работы на территории международного медицинского кластера; участвующие в реализации проекта «Сколково» или проекта создания и обеспечения функционирования инновационного научно-технологического центра; работающие у юридических лиц, осуществляющих деятельность на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя; работающие у юридических лиц, осуществляющих деятельность по приоритетным направлениям развития федеральной территории «Сириус», по представлению органов публичной власти федеральной территории «Сириус»; иные иностранных граждане.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 10 июля 2023 г. № 316-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О правовом положении иностранных граждан в РФ“».

<sup>3</sup> Пояснительная записка к проекту федерального закона № 99721-8 «О внесении изменений в статьи 8 и 13.2 Федерального закона „О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации“» // Система обеспечения законодательной деятельности: сайт. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/99721-8> (дата обращения: 12.04.2024).

<sup>4</sup> Хейфец Б. А. Указ. соч. С. 158.

<sup>5</sup> Данное направление прямо предусмотрено в подп. «а» п. 24 Концепции и активно поддерживается в научной литературе (см., например: Воронина Н. А. Интеллектуальная миграция: зарубежный и российский опыт регулирования // Труды Института государства и права РАН. 2018. № 6. С. 158–183).

Закон об образовании). При этом согласно чч. 3 и 5 данной статьи иностранные граждане могут не только обучаться за счет средств физических и юридических лиц в соответствии с договорами об оказании платных образовательных услуг, но и получать профессиональное образование за счет бюджетных ассигнований с выплатой стипендии и предоставлением им жилых помещений в общежитиях. К примеру, Правительством РФ установлена квота на образование иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации: в 2021 г. – 18 тыс. человек, в 2022 г. – 23 тыс. человек, начиная с 2023 г. – 30 тыс. человек. Как мы видим, размер этой квоты с каждым годом увеличивается, что подтверждает наше предложение. Но чтобы эти меры дали должный результат именно в направлении решения проблемы нехватки кадров, такие положения следует модернизировать таким образом, чтобы иностранный гражданин, получив образование в России, смог использовать свой человеческий капитал на территории нашей страны, особенно тогда, когда он получил образование за счет бюджета. Допустим, установить дополнительное обязательство иностранного гражданина отработать на территории России определенный период времени, который можно дифференцировать в зависимости от полученной специальности и (или) длительности периода обучения. В качестве базы для таких положений можно использовать имеющиеся в российском законодательстве положения о договоре о целевом обучении (подп. «б» п. 2 ч. 2 ст. 56 Закона об образовании) и ученическом договоре (ст. 199 ТК РФ). Однако такое обязательство должно быть подкреплено иными взаимосвязанными положениями, касающимися в том числе того, каким образом иностранный гражданин сможет исполнить свое обязательство (возможно предусмотреть некий аналог договора о целевом обучении, установить специальные правила законного нахождения на территории Российской Федерации в целях трудоустройства после окончания обучения и иные).

В-третьих, актуально предоставление льготных условий: для получения законных оснований нахождения на территории России, получения российского гражданства, получения жилья на территории РФ, налогообложения и иных. При этом важно понимать, что целесообразно использовать не один из возможных дополнительных вариантов, а грамотно их комбинировать друг с другом<sup>1</sup>.

Предложенные варианты стимулирования привлечения иностранных кадров, включая высококвалифицированных, на российский рынок труда касаются того случая, когда нам необходимо, чтобы они непосредственно прибыли на территорию России. Но с учетом нарастающей в геометрической прогрессии популярности и масштаба дистанционной занятости можно было бы для отдельных видов работ<sup>2</sup> развивать именно данный вид занятости для решения проблемы нехватки рабочей силы за счет иностранных трудовых ресурсов. В научной литературе совершенно справедливо отмечается, что в случае развития именно дистанционной занятости многие проблемы в сфере миграции отпали бы сами собой<sup>3</sup>. С одной стороны, отсутствие необходимости прибытия и нахождения на территории Российской Федерации внешних трудовых мигрантов исключило бы факты незаконной миграции, а также снизило бы риски для национальной безопасности РФ, связанные в том числе с криминогенными факторами, а с другой стороны, решило бы многие финансовые сложности, связанные, например, с необходимостью предоставления трудовым мигрантам жилья.

<sup>1</sup> К примеру, в отношении отрасли информационных технологий еще в 2013 г. Правительством РФ была утверждена Стратегия развития отрасли информационных технологий в РФ на 2014–2020 гг. и на перспективу до 2025 г. В числе основных направлений реализации Стратегии в ней отдельно определено «стимулирование работы высококвалифицированных специалистов отрасли информационных технологий в России». В рамках этого направления указывается на необходимость стимулировать миграцию таких специалистов в нашу страну с помощью упрощения получения высококвалифицированными специалистами временного вида на жительство и разрешения на работу в России, а также льготных программ по обеспечению их жильем.

<sup>2</sup> Естественно, что потребность работодателей в физическом труде таким образом не восполнить, поскольку согласно ст. 312.1 ТК РФ дистанционной признается работа, если для ее выполнения и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, используются информационно-телекоммуникационные сети, в том числе сеть Интернет, и сети связи общего пользования.

<sup>3</sup> Хейфец Б. А. Указ. соч. С. 152.

В трудовом законодательстве правовое регулирование дистанционного труда закреплено с 2013 г. (гл. 49.1 ТК РФ). В 2020–2021 гг. в связи с необходимостью предотвращения распространения пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 оно было модернизировано, что позволило сделать его более гибким и доступным для применения в большем количестве случаев<sup>1</sup>. Однако сегодня своего рода тормозом развития дистанционной занятости для внешних трудовых мигрантов может стать неоднозначность решения в российском трудовом законодательстве вопроса о допустимости заключения трудового договора о дистанционной работе, если работник будет находиться за пределами территории России.

Формально в ТК РФ отсутствует запрет на это. По общему правилу в трудовой договор любого работника должна быть включена информация о месте заключения трудового договора. Также в силу ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. Однако спецификой дистанционного труда выступает то, что такая работа выполняется работником вне места, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя: места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, стационарного рабочего места, другой территории или объекта (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ). При этом ТК РФ не предъявляет специальное требование к содержанию трудового договора с дистанционным работником в части указания в нем условия о местности выполнения работником трудовой функции. Данное положение может быть дополнительным условием трудового договора. Во всяком случае работник фактически не ограничен в возможности его изменения, в том числе потому, что его рабочее место изначально находится не под контролем работодателя. Поэтому даже если местность выполнения трудовой функции будет условием трудового договора, работодатель, не использующий специальное программное обеспечение, не всегда сможет проверить, где фактически работник выполняет работу. В связи с этим для дистанционных работников предусмотрели такое дополнительное основание прекращения трудового договора, как изменение работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ). Причем это правило распространяется только на работников, выполняющих дистанционную работу на постоянной основе.

Однако у разных федеральных органов государственной власти отсутствует единство во мнении о том, могут ли положения гл. 49.1 ТК РФ применяться в случаях, когда дистанционная работа выполняется лицом, находящимся за границей.

Так, в феврале 2022 г. Минтруд России, высказывая свою позицию на этот счет, ссылался на ст. 13 ТК РФ и ст. 1 Закона о правовом положении иностранных граждан и утверждал, что российское трудовое законодательство применяется в отношении трудовых мигрантов при условии выполнения ими работы на территории Российской Федерации. Далее Минтруд закрепил, что в случае заключения трудового договора о дистанционной работе с лицом, которое постоянно проживает на территории другого государства, считается, что работа выполняется на территории того государства, а не России. Соответственно, дистанционный труд в таком случае не может быть урегулирован нормами российского трудового законодательства<sup>2</sup>. Более того, Министерство полагает, что в обозначенной ситуации надо заключать гражданско-правовые договоры. Об этом оно сказало спустя полгода – в сентябре 2022 г.<sup>3</sup> Несколько непо-

<sup>1</sup> Прежняя редакция гл. 49.1 ТК РФ предполагала, что если заключается трудовой договор о дистанционной работе, то такой формат ее осуществления будет постоянным, а изменить его дополнительным соглашением будет нельзя. С 2021 г., во-первых, стало возможным дистанционную работу устанавливать не только трудовым договором изначально при приеме на работу, но и впоследствии либо с помощью дополнительного соглашения к трудовому договору, либо локальным нормативным актом работодателя, во-вторых, теперь допустимо предусматривать выполнение дистанционной работы как постоянно, так и временно, в том числе в комбинации с работой на стационарном рабочем месте.

<sup>2</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 февраля 2022 г. № 14-4/10/В-1848.

<sup>3</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 сентября 2022 г. № 14-2/ООГ-5755.

следовательная логика Министерства, которое, в силу специфики своей деятельности, должно способствовать продвижению идеи заключения именно трудовых договоров. В научной литературе такая позиция Минтруда России была оценена крайне критично<sup>1</sup>.

Другое ведомство – Министерство финансов России – считает иначе. Как указывает данное Министерство, ничего страшного нет в том, что работник работает дистанционно, находясь при этом за границей. Для целей налогообложения ведомством предлагается рассматривать доходы таких работников как доходы, полученные от источников в России<sup>2</sup>. Более того, именно эта позиция получила законодательное закрепление: с 1 января 2024 г. вступили в силу положения нового подп. 6.2 п. 1 ст. 208 НК РФ<sup>3</sup>.

Таким образом, камнем преткновения в решении указанного ранее вопроса является определение местности выполнения дистанционной работы: нужно ли акцент делать на том, где фактически территориально находится работник<sup>4</sup>, или на том, где находится его работодатель. Да, физически работник выполняет трудовую деятельность на территории другого государства, но результаты этой деятельности используются работодателем на территории того государства, где расположен именно он. Вместе с тем очевидно, что для дистанционного труда классические правила определения юрисдикции становятся неразумными, поскольку при виртуализации труда географическое положение перестает иметь какое-либо отношение к интернет-коммуникациям<sup>5</sup>. Таким образом, мы переходим к полемике о том, какой коллизионный принцип следует использовать при осложнении дистанционной работы иностранным элементом<sup>6</sup>. Вероятнее всего, более эффективно в таком случае использовать в качестве основной ту коллизионную привязку, которая основывается на определении места заключения трудового договора и (или) места нахождения работодателя<sup>7</sup>. Как вариант, можно оставить возможность сторонам самостоятельно определять применимое право<sup>8</sup>. В любом случае такие законодательные дополнения необходимы для

<sup>1</sup> См., например: Черных Н. В. Особенности регулирования труда дистанционных работников // Трудовое право: национальное и международное измерение: в 2 т. Т. 2. Трансформация проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М.: Норма, 2022. С. 218. DOI: 10.12737/1859092.

<sup>2</sup> Информация Минфина России от 27 июля 2022 г. «Разъяснения особенностей налогообложения выплат дистанционным сотрудникам российских компаний, работающим за рубежом».

<sup>3</sup> Федеральный закон от 31 июля 2023 г. № 389-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и о приостановлении действия абзаца второго пункта 1 статьи 78 части первой Налогового кодекса Российской Федерации».

<sup>4</sup> Еще в 2013 г. Роструд в своем письме от 7 октября 2013 г. № ПГ/8960-6-1 со ссылкой на ст. 57 ТК РФ указал: «Трудовой договор о дистанционной работе должен содержать сведения о месте работы, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором». Однако это не является ответом на вопрос, что есть для дистанционного работника место выполнения работы. По мнению Минфина России, таковым является место нахождения работника (письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 8 августа 2013 г. № 03-03-06/1/31945).

<sup>5</sup> Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 240. DOI: 10.17223/15617793/464/27.

<sup>6</sup> См., например: Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 117. DOI: 10.12737/jrl.2020.021; Лютов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex Russica. 2021. Т. 74. № 6. С. 43. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.

<sup>7</sup> К слову, в редакции гл. 49.1 ТК РФ, действовавшей до 2021 г., в ст. 312 ТК РФ указывалось, что в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. В новой версии данной главы это правило отсутствует. Однако им по-прежнему оперирует Роструд (приказ Федеральной службы по труду и занятости от 11 ноября 2022 г. № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»).

<sup>8</sup> Например, С. В. Шуралева в своей работе провела подробный анализ нескольких коллизионных привязок (принцип автономии воли, закон места работы, закон местонахождения работодателя, закон флага судна, личный закон работодателя, закон страны заключения контракта о найме) применительно к случаю определения юрисдикции государства при заключении трудового договора о дистанционной работе с иностранным работником, выполняющим трудовую функцию за границей. Как итог, она отметила,



обеспечения единства толкования положений о дистанционном труде, что автоматически сделает конструкцию дистанционной работы доступнее для мигрантов.

Приведенные выше правовые инструменты при необходимости реализации другой потребности государства, а именно защиты национального рынка труда и обеспечения приоритетного трудоустройства граждан, могут быть эффективно использованы государством и в другом направлении – снижения допустимой доли иностранных работников.

Например, недопущение переизбытка иностранных работников в отдельных отраслях экономики может быть осуществлено как с помощью уже рассмотренного механизма квотирования путем уменьшения на следующий календарный год размера квоты по профессионально-квалификационным группам и (или) по региональному параметру, так и с помощью корректировки допустимой доли иностранных работников по видам экономической деятельности<sup>1</sup>.

Так, в текущей редакции п. 5 ст. 18.1 Закона о правовом положении иностранных граждан Правительству РФ предоставлено право устанавливать допустимую долю иностранных работников в различных отраслях экономики. Реализуется такое право им ежегодно. При принятии решения учитываются как региональные особенности рынка труда, так и необходимость трудоустройства в приоритетном порядке граждан России. Такое ограничение может быть установлено и в региональных рамках, и в масштабах всей территории РФ. Например, на 2024 г. в отношении строительства максимально допустимая доля работников-мигрантов установлена на уровне 80 % общей численности работников, что с 2019 г. стало уже традиционным положением. При этом она не распространяется на 5 субъектов Российской Федерации: Республику Бурятию, Республику Дагестан, Краснодарский край, Амурскую область и Москву<sup>2</sup>. В целом в отраслевой юридической литературе данные положения оцениваются в качестве адекватного реагирования на потребность в законодательном решении вопросов, которые возникают при регулировании трудовых отношений с участием иностранцев<sup>3</sup>, с чем, безусловно, стоит согласиться.

При такой критической ситуации, когда работодатели остро нуждаются в работниках, несколько нелогичным выглядит предложение<sup>4</sup> об ограничении в федеральном масштабе предельной доли иностранных работников в 5 % от общей численности занятых по каждому виду экономической деятельности, предусмотренному ОКВЭД, а по 10 видам экономической деятельности<sup>5</sup> – полного запрета их привлечения к трудовой деятельности. Как указано в пояснительной записке, «реализация законопроекта позволит прекратить прирост мигрантов в указанных отраслях экономики,

что эффективнее было применять принцип страны заключения трудового договора или местонахождения работодателя с дополнением принципа автономии воли сторон (см.: Шуралева С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. Сер. Юридические науки. 2014. Вып. 3 (25). С. 156–163).

<sup>1</sup> В судебной практике отдельно подчеркивается, что такое ограничение касается именно вида экономической деятельности, а не отдельных видов профессии. Такой вывод, в частности, сделан Судебной коллегией по административным делам Верховного Суда РФ в апелляционном определении от 23 марта 2016 г. по делу № 93-АПП6-2.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2023 г. № 1511 «Об установлении на 2024 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».

<sup>3</sup> Скачкова Г. С. Иностранная рабочая сила в России: вопросы эффективности правового регулирования // Кадровик. 2023. № 2. С. 25.

<sup>4</sup> См.: Законопроект № 453077-8 «О внесении изменения в статью 18.1 Федерального закона „О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации“» // Система обеспечения законодательной деятельности: сайт. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/453077-8> (дата обращения: 12.04.2024). Он был внесен в Государственную Думу РФ 6 октября 2023 г.

<sup>5</sup> К их числу предложено отнести следующие виды экономической деятельности: торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках); торговля розничная в нестационарных торговых объектах и на рынках; торговля розничная прочая вне магазинов, палаток, рынков; деятельность сухопутного пассажирского транспорта: перевозки пассажиров в городском и пригородном сообщении; деятельность легкового такси и арендованных легковых автомобилей с водителем; деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта; деятельность автомобильного грузового транспорта; строительство; деятельность в области здравоохранения и социальных услуг в учреждениях и организациях государственной и муниципальной систем здравоохранения; образование начальное общее, основное общее, среднее общее.

предоставив дополнительные рабочие места гражданам Российской Федерации», а установление полного запрета на привлечение мигрантов к наиболее чувствительным социальным сферам, как считают авторы законопроекта, обусловлено тем, что «неквалифицированный труд иностранных работников может нанести больше вреда, чем пользы»<sup>1</sup>.

Исходя из изложенного, мы понимаем, что такой подход противоречит реальной ситуации, складывающейся на отечественном рынке труда. Поэтому вполне логично, что законопроект предложено отклонить. Одним из мотивов решения как раз и является признание его не соответствующим основным современным направлениям государственной миграционной политики, указанным в Концепции<sup>2</sup>. Правительство РФ в свою очередь также направило отрицательный отзыв на законопроект, указав следующее: во-первых, в условиях дефицита кадров ежегодное установление допустимой доли иностранной рабочей силы является более гибким механизмом, нежели предложенный в законопроекте; во-вторых, его принятие станет основанием для расторжения трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера с большим количеством работников-мигрантов, но из-за низкого уровня безработицы заменить их быстро не получится, что создаст риск увеличения сроков реализации различного рода инвестиционных проектов<sup>3</sup>. Если это проиллюстрировать на ранее приведенном примере в отношении строительства, то в случае принятия такого законопроекта работодателям в срок, установленный Правительством РФ<sup>4</sup>, пришлось бы уволить<sup>5</sup> 75 % своих работников-мигрантов, а в субъектах Российской Федерации, в которых допустимая доля не действует, – 95 %, и максимально быстро постараться их заменить внутренними трудовыми ресурсами.

Помимо доли, установленной Правительством РФ, в отдельном субъекте РФ может быть определена дополнительная допустимая доля иностранных работников. Такое полномочие предоставлено высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации и вполне активно ими реализуется. Однако в отличие от федерального уровня такая допустимая доля будет затрагивать иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов. Например, в Новосибирской области запрет установлен в отношении следующих видов экономической деятельности: торговля розничная напитками в специализированных магазинах; торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах; деятельность легкового такси и арендованных легковых автомобилей с водителем<sup>6</sup>. В Челябинской области запрет установлен для регулярных перевозок пассажиров автобусами в городском, пригородном и междугородном сообщении, а также для деятельности легкового такси и арендованных легковых автомобилей с водителем<sup>7</sup>. Стоит отметить, что практика на региональном уровне исключать иностранных

<sup>1</sup> Пояснительная записка к законопроекту № 453077-8 «О внесении изменения в статью 18.1 Федерального закона „О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации“» // Система обеспечения законодательной деятельности: сайт. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/453077-8> (дата обращения: 12.04.2024).

<sup>2</sup> Заключение Комитета Государственной Думы по делам Содружества Независимых Государств, евразийской интеграции и связям с соотечественниками // Система обеспечения законодательной деятельности: сайт. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/453077-8> (дата обращения: 12.04.2024).

<sup>3</sup> Официальный отзыв Правительства РФ // Там же.

<sup>4</sup> Обычно он определяется до начала следующего календарного года. Например, на 2024 г. допустимая доля была установлена 16 сентября 2023 г., а срок для расторжения трудовых договоров был определен до 1 января 2024 г.

<sup>5</sup> Для этого в ТК РФ предусмотрено специальное основание прекращения трудового договора с иностранным работником (п. 9 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ), которое сформулировано следующим образом: приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства.

<sup>6</sup> Постановление губернатора Новосибирской области от 15 апреля 2024 г. № 80 «Об установлении на 2024 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Новосибирской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности».

<sup>7</sup> Постановление губернатора Челябинской области от 3 ноября 2023 г. № 273 «Об установлении запрета на 2024 год на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на терри-

граждан из сферы деятельности легкового такси широко распространена. Причем чаще всего это напрямую объясняется высоким уровнем преступности в этой сфере именно со стороны мигрантов<sup>1</sup>.

Действительно, механизм квотирования в текущих условиях является эффективным способом корректировки допустимой доли внешней трудовой миграции на российском рынке труда. Вместе с тем он не лишен недостатков. В частности, установленной квоты может быть недостаточно реальным потребностям работодателей в рабочей силе. Кроме того, хоть в пп. 4.2 и 5 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан и установлено правило об ограничении территориальной и профессиональной мобильности внешних трудовых мигрантов, но такое положение, во-первых, касается только временно пребывающих и временно проживающих в России иностранных граждан, во-вторых, не распространяется на лиц, имеющих право в безвизовом порядке прибывать на территорию России, в-третьих, устанавливает границы осуществления ими трудовой деятельности в пределах конкретного субъекта РФ, а не административно-территориальной единицы или конкретного работодателя. Более того, данное правило при необходимости тоже может быть скорректировано уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Такое полномочие ему предоставлено на основании п. 6 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан. Сегодня в этой части действует документ, принятый еще в 2010 г. Министерством здравоохранения и социального развития РФ<sup>2</sup>.

В рассмотренную ранее конструкцию дистанционной занятости также могут быть заложены положения, необходимые для регулирования доли внешних трудовых мигрантов. Более того, если допустить ее применение для привлечения иностранной рабочей силы без прибытия мигрантов на территорию России, то нужно будет установить для них некоторые ограничительные рамки. Такая потребность возникает потому, что в силу особенностей российской модели обязательного социального страхования на работников-мигрантов, трудящихся за пределами России, не будет распространяться обязанность работодателя по уплате обязательных страховых взносов. Тем самым они станут максимально выгодными для него работниками в сравнении с теми, кто территориально будет трудиться в РФ. Тем более что открытым остается вопрос о том, будут ли на них распространяться квоты, установленные Правительством России или в субъектах РФ, а также другие условия, ограничивающие долю иностранной рабочей силы, предусмотренные в российском миграционном законо-

---

тории Челябинской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности».

<sup>1</sup> Так, в постановлении губернатора Новосибирской области от 15 апреля 2024 г. № 80 введение этих ограничений обусловливается целями обеспечения национальной безопасности, безопасности жизни и здоровья населения Новосибирской области, приоритетного трудоустройства российских граждан.

К слову, это в целом соответствует общему курсу законотворческой деятельности. К примеру, с целью снижения уровня преступности среди водителей-таксистов были приняты положения о запрете заниматься данной деятельностью лицам, имеющим неснятую или непогашенную судимость за совершение следующих преступлений либо подвергающимся уголовному преследованию за следующие преступления: убийство, умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, похищение человека, грабеж, разбой, преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности, а также преступления против общественной безопасности, против основ конституционного строя и безопасности государства, против мира и безопасности человечества, относящиеся в соответствии с УК РФ к преступлениям средней тяжести, тяжким и особо тяжким преступлениям; преступления, предусмотренные законодательством другого государства-члена Евразийского экономического союза, соответствующие указанным преступлениям (ч. 1 ст. 328.1 ТК РФ). В п. 3 ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 29 декабря 2022 г. № 580-ФЗ (в ред. от 24 июня 2023 г.) «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» указывается, что к управлению легковым такси для осуществления перевозок пассажиров и багажа не допускается лицо, которое имеет неснятую или непогашенную судимость за совершение преступлений, указанных в ст. 328.1 ТК РФ, или подвергается уголовному преследованию за эти преступления.

<sup>2</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н (в ред. от 19 октября 2011 г.) «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)».

дательстве. Будет ли вообще в целом распространяться на них Закон о правовом положении иностранных граждан? Специалистами в области трудового права и права социального обеспечения предлагается «обсудить возможность введения солидарных страховых тарифов на доход, выплачиваемый российскими компаниями физическим лицам из числа иностранных граждан, работающих за рубежом дистанционно»<sup>1</sup>. Данное предложение имеет целью обеспечение стабильности и устойчивости отечественной системы обязательного социального страхования и принципа всеобщности социального обеспечения. Но чтобы не допустить 100 %-ю замену российских работников на лиц этой категории, стоит также подумать о распространении системы квотирования на случаи использования работодателями дистанционного труда лиц, находящихся за границей.

Рассмотренные положения так или иначе касаются индивидуального и самостоятельного порядка привлечения иностранной рабочей силы. Но такой способ для государства менее контролируемый, стихийный. Однако для обеспечения национальной безопасности наиболее эффективными могли бы стать другие способы. В качестве варианта можно рассмотреть случаи и условия непосредственного участия третьих субъектов в процедуре трудоустройства внешних трудовых мигрантов. Для этих целей может быть задействована Государственная служба занятости населения с предоставлением ею государственных услуг в сфере содействия занятости населения в России для иностранных граждан в дистанционном формате, которые территориально находятся за границей. Еще один возможный и допустимый вариант – создание специализированных, аккредитованных миграционных центров или даже международной биржи труда. Кроме того, в законодательстве о занятости населения и в ТК РФ закреплена возможность предоставления труда работников (персонала) с помощью частных агентств занятости<sup>2</sup>.

Вместе с тем в отечественной миграционной политике в настоящее время заметен явный интерес государства к другому способу – организованный набор внешних трудовых мигрантов. Это неслучайно, поскольку он представляет собой такой способ, в рамках которого государство в максимальной степени имеет возможность контролировать и регулировать поток в Россию внешних трудовых мигрантов. В целом он оценивается как один из основных инструментов эффективной миграционной политики<sup>3</sup>. Об особом интересе государства к организованному набору свидетельствуют, как минимум, следующие обстоятельства:

1) в мае 2023 г. в п. 22 Концепции появился подпункт «е» о таком направлении миграционной политики, как необходимость увеличения масштабов организованного привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности на территории Российской Федерации<sup>4</sup>;

2) Минтрудом России подготовлен проект изменений в Закон о правовом положении иностранных граждан о порядке целевого организованного набора<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Указ. соч. С. 246.

<sup>2</sup> Глава 53.1 ТК РФ и ст. 18.1 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в ред. от 25 декабря 2023 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» (действует до 1 сентября 2024 г.), п. 7 ст. 15 Закона о занятости населения 2023 г. (действует с 1 января 2025 г.).

<sup>3</sup> Комаровский В. В. Организованный набор трудовых мигрантов и факторы, влияющие на его развитие // Блог. 27 декабря 2023 г. URL: <https://vcot.info/blog/organizovannyj-nabor-trudovyh-migrantov-i-factory-vliausie-na-ego-razvitie> (дата обращения: 12.04.2024).

<sup>4</sup> Стоит заметить, что в Концепции не говорится о том, в каких именно случаях следует увеличивать масштаб организованного набора трудовых мигрантов. Таким образом, предполагается, что он носит универсальный характер, не зависит от порядка въезда иностранного гражданина на территорию России – визовый или безвизовый. Отдельными специалистами в целях сокращения стихийного потока мигрантов, прибывающих в Россию в безвизовом порядке, предлагается сделать для них организованный набор обязательным, что позволит привлечь действительно востребованных работников (см., например: Рогачев Н. А. Организованный набор как форма привлечения иностранных работников // Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, Е. В. Сыченко. М.: Юстицинформ, 2019. С. 234).

<sup>5</sup> Проект «О внесении изменений в Федеральный закон о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ID проекта: 145548) // Портал проектов нормативных правовых актов: сайт. URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=145548> (дата обращения: 12.04.2024).



В настоящее время в России функционирует организованный набор для граждан Республики Узбекистан (с 2017 г.)<sup>1</sup> и Республики Таджикистан (с 2019 г.)<sup>2</sup>. Минтрудом России предлагаются следующие изменения:

1) определить, что целевой организованный набор – комплекс мероприятий по организованному привлечению иностранных граждан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации, определяемый в соответствии с Законом о правовом положении иностранных граждан, иными федеральными законами и международными договорами Российской Федерации;

2) он будет считаться приоритетным механизмом осуществления их трудовой деятельности;

3) трудоустройству будут подлежать иностранные граждане, достигшие 18 лет и получившие разрешение на работу;

4) целевым организованным набором будет заниматься специально созданная публично-правовая компания – оператор целевого организованного набора, а его координатором будет Роструд;

5) максимальный срок действия трудового договора будет составлять 2 года;

6) иностранный работник будет обязан в течение 30 дней со дня выдачи ему разрешения на работу представить в территориальные органы МВД документы, которые подтвердят, что он владеет русским языком, а также знает историю России и основы законодательства РФ;

7) если трудовой договор будет расторгнут досрочно, то мигрант обязан будет покинуть территорию Российской Федерации в течение 30 календарных дней, но он сможет остаться, если за это время заключит новый договор с другим работодателем, который также будет являться участником целевого организованного набора.

Подводя итог, отметим, что в условиях возникшего острого дефицита кадров на российском рынке труда внешняя трудовая миграция является одним из важных источников его восполнения. Вместе с тем современные политико-экономические вызовы требуют от государства более избирательного подхода в реализации этого направления своей миграционной политики. С одной стороны, российский рынок труда нуждается в высококвалифицированной рабочей силе, а с другой стороны, в отдельных отраслях экономики наблюдается переизбыток иностранных работников, что создает препятствия для приоритетного трудоустройства российских граждан и ухудшает криминогенную ситуацию в обществе. В таких условиях требуется создать сбалансированную систему механизмов и инструментов, которые в зависимости от тенденций, складывающихся на рынке труда, могли бы группироваться государством в нужной комбинации и настраиваться им в нужной степени с точки зрения либо ужесточения определенных правил, либо их смягчения.

Проведенный нами научный анализ показал, что сегодня в миграционном законодательстве для указанных целей уже разработан достаточно обширный арсенал правовых инструментов. Стоит отметить, что в нем активно используются правовые возможности законодательства о занятости населения и трудового законодательства. Вместе с тем, как мы полагаем, действующая Концепция миграционной политики в современных условиях требует как модернизации и совершенствования отдельных элементов, так и разработки дополнительных.

### Список литературы

Воронина Н. А. Интеллектуальная миграция: зарубежный и российский опыт регулирования // Труды Института государства и права РАН. 2018. № 6. С. 158–183.

Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 239–250. DOI: 10.17223/15617793/464/27.

Козаченко И. Я., Корсаков К. В., Лещенко В. Г. Церковно-религиозное воздействие на осужденных к лишению свободы. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing, 2012. 256 с.

<sup>1</sup> Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации (Москва, 5 апреля 2017 г.).

<sup>2</sup> Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации (Москва, 17 апреля 2019 г.).

Комаровский В. В. Организованный набор трудовых мигрантов и факторы, влияющие на его развитие // Блог. 27 декабря 2023 г. URL: <https://vcot.info/blog/organizovannyj-nabor-trudovyh-migrantov-i-factory-vliausie-na-ego-razvitie> (дата обращения: 12.04.2024).

Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112–125. DOI: 10.12737/jrl.2020.021.

Лютов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // *Lex Russica*. 2021. Т. 74. № 6. С. 36–45. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.

Рогачев Н. А. Организованный набор как форма привлечения иностранных работников // Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, Е. В. Сыченко. М.: Юстицинформ, 2019. С. 210–237.

Скачкова Г. С. Иностранная рабочая сила в России: вопросы эффективности правового регулирования // *Кадровик*. 2023. № 2. С. 20–25.

Хейфец Б. А. Привлечение квалифицированных специалистов из-за рубежа в Россию: проблемы и перспективы // *Россия и мир в XXI веке*. 2010. № 4. С. 144–161.

Черных Н. В. Особенности регулирования труда дистанционных работников // *Трудовое право: национальное и международное измерение: в 2 т. Т. 2. Трансформация проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость* / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М.: Норма, 2022. С. 212–246. DOI: 10.12737/1859092.

Шуралева С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // *Вестник Пермского университета. Сер. Юридические науки*. 2014. Вып. 3 (25). С. 156–163.

## References

Chernykh N. V. (2022) *Osobennosti regulirovaniya truda distantsionnykh rabotnikov* [Features of the regulation of the work of remote workers]. In Golovina S. Yu., Lyutov N. L. (Ed.) *Trudovoe pravo: natsional'noe i mezhdunarodnoe izmerenie: in 2 vols. Vol. 2. Transformatsiya problemy otdel'nykh institutov trudovogo prava. Netipichnaya zanyatost'*. Moscow, Norma, pp. 212–246, DOI: 10.12737/1859092.

Kheifets B. A. (2010) *Privlechenie kvalifitsirovannykh spetsialistov iz-za rubezha v Rossiyu: problemy i perspektivy* [Attracting qualified specialists from abroad to Russia: problems and prospects]. In *Rossiya i mir v XXI veke*, no. 4, pp. 144–161.

Komarovskii V. V. (2023) *Organizovannyi nabor trudovykh migrantov i factory, vliyayushchie na ego razvitie* [Organized recruitment of migrant workers and factors influencing its development]. In *Blog*, 27 Dec., available at: <https://vcot.info/blog/organizovannyj-nabor-trudovyh-migrantov-i-factory-vliausie-na-ego-razvitie> (accessed: 12.04.2024).

Korshunova T. Yu. (2020) *Dogovor o distantsionnoi rabote kak sposob oformleniya netipichnykh trudovykh otnoshenii* [A remote work contract as a way to formalize an atypical employment relationship]. In *Zhurnal rossiiskogo prava*, no. 2, pp. 112–125, DOI: 10.12737/jrl.2020.021.

Kozachenko I. Ya., Korsakov K. V., Leshchenko V. G. (2012) *Tserkovno-religioznoe vozdeistvie na osuzhdennykh k lisheniyu svobody* [Church-religious influence on those sentenced to imprisonment]. Saarbrücken, Lambert Academic Publishing, 256 p.

Lyutov N. L. (2021) *Novye normy o distantsionnom trude: resheny li starye problemy?* [New norms on remote work: have the old problems been solved?]. In *Lex Russica*, vol. 74, no. 6, pp. 36–45, DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.

Rogachev N. A. (2019) *Organizovannyi nabor kak forma privlecheniya inostrannykh rabotnikov* [Organized recruitment as a form of attracting foreign workers]. In Khokhlov E. B., Sychenko E. V. (Ed.). *Pravovoe regulirovanie sotsial'no-trudovykh otnoshenii s inostrannymi grazhdanami: mezhdistsiplinarnyi podkhod*. Moscow, Yustitsinform, pp. 210–237.

Shuraleva S. V. (2014) *Regulirovanie distantsionnoi raboty s inostrannym elementom v epokhu globalizatsii: vzglyad s pozitsii trudovogo prava Rossii* [Regulation of remote work with a foreign element in the era of globalization: a view from the perspective of Russian labor law]. In *Vestnik Permskogo universiteta. Ser. Yuridicheskie nauki*, vol. 3 (25), pp. 156–163.

Skachkova G. S. (2023) *Inostrannaya rabochaya sila v Rossii: voprosy effektivnosti pravovogo regulirovaniya* [Foreign labor force in Russia: issues of effectiveness of legal regulation]. In *Kadrovik*, no. 2, pp. 20–25.

Voronina N. A. (2018) *Intellektual'naya migratsiya: zarubezhnyi i rossiiskii opyt regulirovaniya* [Intellectual migration: foreign and Russian regulatory experience]. In *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN*, no. 6, pp. 158–183.

Zaitseva L. V., Abakumova O. A. (2021) *Virtual'naya mobil'nost' i transgranichnaya distantsionnaya rabota: nastupivshaya real'nost' i pravovaya neopredelennost'* [Virtual mobility and cross-border remote work: the new reality and legal uncertainty]. In *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 464, pp. 239–250, DOI: 10.17223/15617793/464/27.