

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РФ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 432 группы
направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета
Бабагельдыевой Майсы

Научный руководитель

доцент, к.ф.н. _____

А.В. Солдунов

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н.,

заслуженный юрист РФ _____

Г.Н. Комкова

Саратов 2022

Введение

В современных трудовых отношениях наличие и использование иностранной рабочей силы необходимо. При этом иностранцы также нуждаются в труде и часто ищут работу. Часто именно в отношении иностранной рабочей силы возникают различные нарушения законодательства о труде.

Рынок труда формируется всегда сложно. Как отмечают Бекетова В.Д. и Воронина З.И. одним из важнейших факторов, активно воздействующих на формирование открытого рынка, является массовый приток в Россию нелегальных иммигрантов из государств, как нового, так и старого зарубежья, наблюдающийся с начала 90-х годов¹. Нелегальная миграция всегда расширяет границы скрытого рынка труда, и тем самым сужает открытый рынок. В России причиной этому могут служить не всегда четко урегулированные отношения России с другими государствами, отсутствие четкой миграционной политики.

Актуальность темы исследования проявляется в особенностях современного рынка труда в России и места в нем иностранных работников. Актуальность теме исследования добавляет и тот факт, что в современном российском законодательстве отсутствует четкое, системное регулирование применения рабочей силы иностранных граждан. Недобросовестные работодатели пользуются нелегальной рабочей силой и создают «черный» рынок труда, тем самым ущемляются права иностранного работника. Чтобы уменьшить в дальнейшем нелегальную миграцию, нелегальный труд, необходимо совершенствование законодательства, регулирующего налаживание двусторонних отношений с соседними государствами, усовершенствование миграционной политики.

Для достижения таких результатов необходимо анализировать ситуацию с трудом работников-мигрантов, оценивать существующие

¹ Бекетова В.Д., Воронина З.И. Трудоустройство иностранцев в России и за рубежом: материальное и коллизийное регулирование // Сборник научных трудов. - Тюмень, 2013. - № 5. - С. 169-182. С.

проблемы и внедрять действующие нормы права, которые дадут возможность их решения. Проблемы, которые проявляются в регулировании трудовых отношений с участием иностранных работников, также подчеркивают актуальность темы исследования.

Целью выпускной квалификационной работы бакалавра является определение правового статуса иностранного работника, изучение правовых норм, регулирующих труд иностранных граждан в России, выявление проблем, которые возникают при использовании труда иностранцев.

Для достижения поставленной цели исследования в выпускной квалификационной работе необходимо решить следующие *задачи*:

1. исследовать понятие правового статуса иностранных гражданина как субъекта трудовых отношений;
2. проанализировать особенности регулирования труда иностранных граждан, основные требования к заключению трудового договора с иностранным гражданином;
3. рассмотреть такую проблему в реализации трудовых отношений иностранными гражданами как нелегальная миграция;
4. исследовать практические случаи, связанные с незаконным привлечением и использованием иностранной рабочей силы в РФ;
5. предложить способы разрешения существующих проблем в области реализации труда в Российской Федерации иностранными работниками.

Объектом исследования бакалаврской работы являются общественные отношения, которые складываются в области регулирования трудовых отношений с участием иностранных граждан.

Предметом исследования выступают нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения работников-иностранцев, реализующих трудовые функции на территории Российской Федерации.

Степень научной разработанности темы выпускной квалификационной работы проявляется в том, что в современном мире трудовые отношения исключительно внутри стран невозможны. Рынок труда

имеет глобальный размах. Граждане разных государств ищут себе работу в других государствах и это вполне нормально. Изменить эту ситуацию без применения жестких административных мер невозможно. Поэтому исследование проблем, связанных с применением труда иностранных работников не ново и имеет определенную основу в научной литературе.

Понятие о нелегальной миграции и о нелегальных мигрантах раскрыли Хейфцег Б.А., Давыдова Е.В., Халиуллина А.И., Шагиева Л.А.. Проблемой международного труда занимаются: Самарина Е.С., Ушкин Г.Н., Шамрай Е., Кравченко Е. и ряд других ученых, которые в своих трудах рассматривали вопросы приема и увольнения иностранного гражданина, особенности получения разрешения на работу, вопросы, касающиеся определения квот на работу. Работы перечисленных и других авторов выступают *теоретической основой*.

Методологической основой выпускной квалификационной работы явились методы: анализа, синтеза, а также юридические методы: сравнительно-правовой метод исследования, формально-юридический анализ, системный.

Правовой основой выпускной квалификационной работы стали Конституция Российской Федерации, нормы международного права, Федеральный закон «О гражданстве Российской Федерации», «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и ряд других. Были изучены подзаконные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения и иностранцев.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из двух глав и шести параграфов, в которых рассматривается правовой статус иностранного работника, особенности реализации и трудовых отношений в Российской Федерации, ограничения, с которыми сталкиваются иностранцы в трудовых отношениях. Рассматриваются нормы права, регулирующие труд

иностранных работников, практика реализации труда, делаются выводы о необходимых изменениях для улучшения ситуации с трудом иностранцев.

Основное содержание работы

Конституция Российской Федерации устанавливает, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности, как и граждане Российской Федерации, кроме случаев, которые установлены федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Но, так или иначе, правовой статус иностранных граждан существенно отличается от правового статуса граждан Российской Федерации.

На данный момент самой актуальной проблемой является регулирование процесса привлечения и использования в России иностранной рабочей силы. В общем объеме миграционных потоков большой удельный вес занимает миграция иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию.

Иностранцами следует считать как иностранных граждан, так и лиц без гражданства. В законе Российской Федерации указано, что иностранный гражданин – это лицо, которое обладает гражданством иностранного государства и которое не имеет гражданства Российской Федерации. А под лицом без гражданства считается лицо, которое не принадлежит ни к гражданству Российской Федерации, ни к гражданству любого другого государства и, которое не имеет доказательства принадлежности к другому государству².

В п. 2 ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» закреплено, что в целях данного Закона понятие «иностранный гражданин» включает в себя понятие «лицо без гражданства», за исключением случаев, когда федеральным законом для лиц без гражданства устанавливаются специальные правила, отличающиеся от правил, установленных для иностранных граждан.

² О гражданстве Российской Федерации: Федеральный закон от 31.05.2002 N 62-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №22. ст.2031.

Отметим, что ряд других нормативных актов устанавливают схожие понятия иностранного гражданина, например в п. 2 ст. 2 Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»³.

В ст. 13 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» установлено право иностранных граждан на свободное распоряжение правом на труд, а также на выбор профессии и рода деятельности. Это важная гарантия реализации труда для иностранцев.

Иностранные граждане пользуются правами и несут свои обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, в том числе и в сфере трудовых отношений. Согласно Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» иностранным работником признается иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность.

Это означает, что иностранные граждане тоже должны заключать трудовой договор, вступать в трудовые отношения. Вместе с тем иностранные граждане автоматически подпадают под действие ряда других нормативно-правовых актов, регулирующих их трудовые отношения в Российской Федерации. К примеру, они сразу при желании вступить в трудовые отношения сталкиваются с необходимостью получить разрешение на работу и быть зарегистрированными.

Согласно ст. 2 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» разрешение на работу - документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, и других категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, на

³О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»: Федеральный Закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ // СЗРФ. 2006. № 30. ст.3589. СЗ РФ.

временное осуществление на территории Российской Федерации трудовой деятельности.

Таким образом, разрешение на работу выдается только иностранным гражданам, которые временно пребывают на территории Российской Федерации. Отсюда следует, что постоянно и временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане не должны упоминаться при рассмотрении данного вопроса.

Значит работодатель может привлекать иностранных работников к трудовой деятельности по общему правилу только при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников. При этом сам иностранный гражданин может вступить в трудовые отношения, если он достиг возраста восемнадцати лет и имеет разрешение на работу или патент.

Однако в пункте четвертом статьи 13 Закона содержится весь перечень исключений из этого разрешительного порядка. Т.е. устанавливается ряд случаев, когда возможно привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан без разрешения на работу или патента.

Согласно ст. 327.2 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства обладает определенными особенностями и отличиями по сравнению с трудовым договором, который заключается с гражданином РФ.

По общему порядку заключения трудового договора иностранные граждане предъявляют работодателю при трудоустройстве паспорт и документы об образовании, если таковые требуются для соответствующей должности. Необходимо помнить, что в случае, когда данные документы оформлены на иностранном языке необходимо предоставить их официальный перевод⁴.

⁴Штымова А. А. Особенности заключения трудового договора с иностранными гражданами // Вопросы студенческой науки. №12 (28), 2018. С. 153-155.

От иностранных граждан не требуются документы воинского учета при трудоустройстве, что отличает процесс их трудоустройства от российских граждан.

В трудовом договоре с иностранным гражданином дополнительно по отношению к тем сведениям, которые прописываются в трудовом договоре работника – гражданина Российской Федерации должны быть указаны сведения о:

- миграционной карте — предусмотрена для временно пребывающего в РФ (если другие правила не предусмотрены международным договором). В документе указывается дата его выдачи и срок пребывания мигранта в РФ. Когда указанный срок документа закончится, иностранный гражданин может его продлить. Также он имеет возможность оформить разрешение на временное проживание или вид на жительство;
- разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с требованиями действующего законодательства о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Иностранный гражданин подтверждает свою личность паспортом или иным документом на основании законодательства или подписанного международного соглашения.

Так, постоянно и временно проживающие в России иностранцы предъявляют работодателю документ, подтверждающий право на проживание (вид на жительство, паспорт с отметкой, разрешение на временное проживание). Т.е. иностранцу, который имеет документ о временном проживании в РФ, не нужно получать разрешение на работу

или «трудовой» патент. Но в соответствии со ст. 13 ФЗ № 115 работать он может только в том субъекте, где ему разрешено временное проживание.

Для иностранца, который прибыл из страны, с которой у Российской Федерации установлен визовый режим и у гражданина иностранного государства есть виза для заключения трудового договора необходимо наличие разрешения на работу⁵.

Если же иностранный гражданин прибыл с территории государства с которым у Российской Федерации нет визового режима, то для трудоустройства ему может потребоваться специальный патент, который оформляется органами МВД. Исключение составляют работники из Белоруссии, Казахстана, Киргизии и Армении. Гражданам этих государств для работы в России дополнительные разрешения (в т.ч. патент) получать не нужно.

Иностранцы обязаны документально подтверждать знание русского языка, а также истории и основ законодательства РФ. Это нужно при оформлении вида на жительство, разрешения на работу, патента, разрешения на временное проживание.

Кроме того, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российскую Федерацию иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг.

⁵Югай Л. И. Особенности трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем. 2017. С. 77-80.

Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме. Однако из этого правила есть и исключения, например для граждан Белоруссии не потребуется полис добровольного медицинского страхования⁶.

Также работодатель при трудоустройстве иностранного гражданина (независимо от его статуса) обязан затребовать трудовую книжку. Подобное требование действует, в случае если данный гражданин уже работал в России, либо имеет трудовую книжку советского образца. Обязанность ведения в данных случаях трудовой книжки у работодателя сохраняется.

Что касается электронных трудовых книжек, то в отношении иностранных работников они ведутся в общем порядке.

Что касается вопроса ведения СНИЛС в отношении иностранных работников, то принцип оформления схож с трудовой книжкой. Если работник уже работал в России, либо самостоятельно прошел такую регистрацию, то он должен предъявить карточку СНИЛС. Если же у иностранного гражданина нет индивидуального лицевого счета, то согласно ст. 327.1. Трудового кодекса РФ работодатель обязан сам подать необходимые сведения в территориальный орган ПФР.

Порядок и объем предоставления документов при трудоустройстве зависит от статуса иностранного гражданина. Если это вид на жительство в РФ, то статус иностранца — постоянно проживающий.

Если представлен паспорт со штампом «Разрешено временное проживание» или отдельный документ «Разрешение на временное проживание», то статус — временно проживающий.

⁶О представлении гражданами стран ЕАЭС полиса (договора) ДМС при заключении трудового договора: Письмо Минтруда РФ от 17.12.2015 № 16-4/В-823 // Правовая система «КонсультантПлюс».

Если в паспорте имеется открытая виза или предъявлена миграционная карта, то статус — временно пребывающий.

Исключение составляют белорусы, которые могут находиться в РФ на основании общегражданского паспорта гражданина Республики Беларусь.

Прием на работу иностранного гражданина осуществляется так же как и в отношении работника-гражданина РФ. После сбора документов, заключается трудовой договор, а на основании трудового договора издается приказ о приеме работника в штат. Но при приеме иностранного работника работодатель обязан уведомить территориальный орган МВД, занимающийся вопросами миграции о таком трудоустройстве⁷. Исключений о передачи такой информации в отношении граждан Казахстана, Киргизии и Армении не сделано, т.е. работодатель в отношении них также должен уведомлять орган МВД. А вот в отношении граждан Белоруссии такое исключение сделано⁸.

В отношении иностранных граждан также действует ограничение на занятие должностей на которые запрещается принятие работника имеющего судимость. В данном случае при приеме на такие работы иностранный гражданин обязан предоставить справку об отсутствии судимости.

По общему правилу трудовой договор составляется на русском языке, однако при необходимости, согласно ст. 22 приложения к Рекомендации № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах» он может быть переведен на иностранный язык.

В отношении иностранцев действует ряд ограничений по занятию ими определенных должностей в Российской Федерации. Так, иностранные

⁷Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения, а также форм и порядков уведомления Министерства внутренних дел Российской Федерации или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории Российской Федерации: Приказ МВД России от 30.07.2020 N 536 // Правовая система «КонсультантПлюс».

⁸Постановление Верховного Суда РФ от 30.05.2017 N 78-АД17-19// Правовая система «КонсультантПлюс».

работники не могут работать на многих должностях, а именно на тех которые связаны с государственной службой. Иностраный работник не может работать также и на муниципальной службе.⁹ Он не может быть судьей ст. 4 Закона «О статусе судей»¹⁰. Иностраный гражданин ограничен в возможности стать прокурором в России это устанавливает Федеральный закон «О прокуратуре»¹¹.

Также иностранцы не могут занимать должности нотариуса¹², должности лица таможенных органов¹³, не могут входить в состав летного гражданского воздушного судна¹⁴, а также морских судовых экипажей¹⁵. Также они не могут быть призваны в ряды вооруженных сил России¹⁶.

Заключение

В России, как и во многих странах мира существует серьезная проблема, связанная с нелегальной миграцией. Это одна из самых значительных проблем в России. На это решение проблемы выделяется недостаточно сил и средств.

В настоящее время наблюдается проблема оттока трудовых ресурсов из России. Многие покидают Россию. Отток достаточно разнообразен от неквалифицированной рабочей силы до представителей науки и ученых. Связано это в первую очередь с сложившейся экономической ситуацией. Поэтому государство должно создавать все условия, чтобы удержать своих

⁹О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. ст. 3032.

¹⁰О статусе судей в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 26.06.1992 № 3132-1 // СЗ РФ. 1992. № 30. ст. 1792.

¹¹О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный Закон от 17.01.1992 № 2202-1 // СЗ РФ. 1992. № 8. ст. 366.

¹² Основы законодательства Российской Федерации о нотариате: утв. ВС РФ 11.02.1993 N 4462-1 //СЗ РФ. 1993. № 12. ст. 427.

¹³О таможенном регулировании в Российской Федерации: Федеральный Закон от 27.11.2010 № 311-ФЗ //СЗ РФ. 2010. № 48. ст. 6252.

¹⁴Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 N 60-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 12. ст. 25.

¹⁵ Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 N 24-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 11. ст. 1001.

¹⁶О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. ст. 3032.

граждан. Должно создавать необходимые условия для работы и проживания, как квалифицированных специалистов, так и неквалифицированных.

В работе было рассмотрено понятие иностранного гражданина как субъекта трудовых отношений. В законодательстве Российской Федерации существует пробел точного определения кто такие иностранные граждане. Законодатель как бы объединяет понятия «иностраный гражданин» и «лицо без гражданства», и избегает такого термина как «иностранец». И это имеет своего рода недостаток, так как в процессе толкования и применения законодательства возникают проблемы при определении, когда «иностраный гражданин» применяется как объединяющий, а когда исключительно в непосредственном своем значении.

В определении правового статуса иностранного гражданина было определено, что иностранные граждане пользуются теми же правами и обязанностями, что и граждане Российской Федерации. Но и тут есть свои исключения. Чтобы заключить трудовой договор иностранному гражданину необходимо получить разрешение на работу. И такое разрешение на работу выдается только тем иностранцам, которые временно проживают на территории Российской Федерации. Соответственно, те, кто постоянно проживают на территории России, могут заключать договор без разрешения на работу. Закон так же устанавливает перечень лиц, которым не требуется разрешение на работу. И в этом перечне нет временно проживающих иностранных граждан, тогда как постоянно проживающие иностранцы здесь присутствуют. К тому же перечень является строго закрытым. Т.е. это разрешение является одним из видов ограничений для осуществления трудовой деятельности на территории России. И оно нужно не только для временно пребывающих иностранцев, но и для временно проживающих иностранцев на территории Российской Федерации.

Специфика же трудовых отношений заключается в том, что если работодатель захочет привлечь иностранного гражданина на работу, то ему необходимо будет обращаться за разрешением в территориальные

миграционные службы. Собрать большое количество документов, обосновать свое решение, уплатить 10 000 рублей за каждого привлекаемого иностранного работника.

Законодатель устанавливает разрешительный порядок привлечения и использования иностранных работников в Российской Федерации, т.е. чтобы заключить трудовой договор с иностранным работником, работодатель должен будет иметь разрешение на привлечение данного работника. В свою очередь иностранный гражданин должен будет получить разрешение на работу и должен будет получить приглашение на въезд в Российскую Федерацию. Наверное, работодатель должен очень нуждаться в таком работнике, чтобы проделать весь этот длинный путь.

Россия это огромная страна. И каждый день в Россию приезжает большое количество мигрантов, для того чтобы заработать. И для защиты своего рынка труда законодатель установил ограничения на привлечение иностранной рабочей силы. Правительство каждый год устанавливает максимальное число иностранцев по разным видам деятельности. Квота выдается только на один год.

Правительство установило также и ограничение на работу в другом субъекте, т.е. вне пределов того субъекта, где ему выдано разрешение на работу. Установило перечень случаев, когда иностранным гражданам разрешено работать за пределами субъекта РФ, в котором они получили разрешение на трудовую деятельность или проживание. Временно пребывающий иностранный гражданин не имеет право работать за пределами субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу. А временно проживающий - на территории которого разрешено временное проживание.

Существуют также и особенности в реализации трудовых прав иностранных работников. Дело в том, что государство устанавливает особый порядок трудовой правосубъектности у этих лиц, т.е. устанавливает особый порядок реализации права, а так же устанавливает ограничения для

иностранных граждан, такие как, невозможность работать на некоторых государственных должностях, которые связаны с выполнением функций публичной власти. Еще отличие статусов иностранного гражданина и гражданина Российской Федерации в том, что иностранный гражданин может быть депортирован из России.

В России существует такая проблема как нелегальная миграция. И существует она уже давно. С распадом СССР во многих странах произошел спад в экономике, стали закрываться заводы, фабрики. Людей стали сокращать и многие остались без работы. Чтобы как-то прожить люди стали выезжать из своей страны, чтобы заработать на жизнь. А Россия всегда была притягательной. Большой поток приезжает в Россию из Узбекистана, Украины, Таджикистана. Большинство мигрантов не обладают знаниями русского языка. Это создает барьеры в трудоустройстве. Некоторые мигранты попадают в «лапы» недобросовестных работодателей. Те, в свою очередь, отнимают у них документы и пользуются ими на незаконных основаниях. Нелегалы, не знающие русского языка, стараются меньше общаться с населением, меньше обращаться в государственные структуры. Они не в состоянии защищать себя от недобросовестных работодателей и посредников. Многие идут на преступления. Необходимо бороться с нелегальной миграцией, так как это может быть связано еще и с терроризмом, незаконным оборотом оружия, наркотиков и т.д. Законодателю стоит присмотреться к опыту других стран, в которых, на мой взгляд, миграционная политика урегулирована намного лучше, чем в России.

Законодатель устанавливает ответственность в сфере миграции. Кодекс об административном правонарушении устанавливает ответственность работодателю за незаконное использование иностранной рабочей силы. В отношении самих мигрантов тоже существует ответственность. Например, за незаконное нахождение на территории Российской Федерации или нарушение визового режима законодатель предусмотрел такое административное наказание как выдворение за пределы

Российской Федерации или депортация. Уголовный кодекс также устанавливает свою ответственность - ответственность за незаконную организацию въезда иностранцев в Россию.

Миграция влияет не только на экономическое развитие, но и на демографическое. Это очень сложное явление, так как миграция воздействует на население очень серьезно: это и межнациональные, и политические, и экономические, а так же социальные факторы.

Отношения между государствами сближают национальные рынки труда. Границы становятся все более прозрачными. В особенности это стало характерно для Западной Европы и Америки. Россия тоже стремится к сближению рынков труда со странами участниками СНГ, причем инициатива исходит именно от России.

Трудовая миграция это сложное явление. Она имеет как плюсы, так и минусы. Она, конечно, приносит социально-экономическую выгоду. Она формирует и развивает общий рынок труда стран участниц СНГ, замещает вакансии, которые не пользуются спросом у местных жителей. В стране развивается предпринимательство и малый бизнес. Люди приобретают новый опыт, работая в иностранных фирмах, осваивают новые технологии и приобретают новые специальности. Учатся новым языкам, повышают квалификацию. Благодаря трудовой миграции, страны поддерживают между собой экономические и трудовые отношения.

Но, в целом трудовая миграция приносит и свои выгоды, как странам эмиграции, так и тем странам, которые принимают у себя мигрантов. Для стран участниц СНГ трудовая миграция является таким двигателем, который продвигает своих граждан на международный рынок труда. При этом видна растущая роль Российской Федерации в этом процессе.