

**А. В. Губарева**  
Уральский государственный  
юридический университет им. В. Ф. Яковлева  
(Екатеринбург)

## **ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Рассмотрены направления развития международного и российского законодательства, регулирующего использование труда в странах ЕАЭС. Автор предлагает усовершенствовать систему миграционного учета, увеличить срок нахождения граждан ЕАЭС в других странах ЕАЭС без регистрации по месту жительства до 90 дней, а также предусмотреть упрощенное получение права на временное пребывание. Также подчеркивается важность заключения в рамках ЕАЭС международного соглашения, которым бы регулировались вопросы высшего профессионального образования. Актуальным вопросом является унификация пенсионного обеспечения стран ЕАЭС, а именно «экспорт пенсий», при котором возврат трудового мигранта из страны ЕАЭС на родину позволял бы конвертировать накопленные им права в своей стране на основе международного соглашения.

Указаны также направления использования мирового опыта для противодействия незаконному использованию иностранной рабочей силы. Первое – минимизация бюрократических процедур в оформлении документов, отмена повторной регистрации по тому же месту жительства при получении РВП, предоставление возможности регистрации самозанятым иностранным гражданам. Второе – повышение качества и безопасности трудовой миграции, что предполагает заключение двусторонних соглашений по вопросам миграции со странами, из которых прибывает большое число мигрантов. Третье направление – изменение системы наказаний за нарушения, связанные с трудовой миграцией: применение выдворения как наказания по ст. 18.8–18.11 КоАП РФ только в экстренных и повторных случаях, а также декриминализация ст. 322.2 УК РФ.

**Ключевые слова:** труд в рамках ЕАЭС, иностранная рабочая сила, рекрутинг иностранной рабочей силы, аутстаффинг иностранной рабочей силы, трудовая миграция, трудовой мигрант, иммигрант

### **Для цитирования**

Губарева А. В. Пути совершенствования правового регулирования использования иностранной рабочей силы в предпринимательской деятельности в Российской Федерации // Российское право: образование, практика, наука. 2022. № 1. С. 42–50. DOI: 10.34076/2410\_2709\_2022\_1\_42.

УДК 341

DOI: 10.34076/2410\_2709\_2022\_1\_42

Современная предпринимательская деятельность предполагает использование не только труда граждан своей страны, но и иностранного труда (мигрантов), чтобы заполнить ряд вакансий, на которые в стране сложно найти кандидатов, либо снизить издержки, связанные с трудом. Это не всегда отвечает

интересам государства, поэтому государство регулирует использование иностранной рабочей силы при помощи миграционной политики, трудового и налогового законодательства. При этом действия государства должны опираться и на международные нормы. Важно отметить, что на международном уровне для

России актуальны вопросы, связанные с трудовой миграцией из стран СНГ, созданием единого рынка труда Евразийского экономического союза (ЕАЭС), незаконной трудовой миграцией и незаконным использованием иностранной рабочей силы.

1. Развитие международного и российского законодательства, регулирующего использование труда в ЕАЭС.

Общий рынок труда, который был сформирован в рамках ЕАЭС в соответствии с разделом XXVI «Трудовая миграция» Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (далее – Договор о ЕАЭС), стал важным объектом правового регулирования. Это подтверждается и тем, что в отношении граждан стран ЕАЭС, которые приезжают на работу в Россию, отменены требования, связанные с получением патента, изменены требования по социальным страховым взносам и формированию пенсионного стажа. Вместе с тем далеко не все вопросы правового регулирования общего рынка стран ЕАЭС урегулированы на международном уровне. Специалисты указывают, что основными проблемами в этой сфере стали:

незавершенность разработки нормативно-правовой базы (на основе международных актов ЕАЭС);

непоследовательная реализация принятых нормативно-правовых документов;

отсутствие необходимой миграционной инфраструктуры (единой базы данных предприятий, специальностей, в которых нуждаются страны);

отсутствие единых баз данных различных органов исполнительной власти стран-членов ЕАЭС (налоговых органов, социальных служб и др.);

непроработанность общей системы образования, профессиональной и языковой подготовки [Осадчая 2017].

Одним из серьезных препятствий для развития общего рынка труда на территории России является специфика использования миграционных карт. Так, согласно действующим правилам иммигрант, даже приезжающий из страны ЕАЭС (кроме Республики Беларусь, которая включена в Союзное государство), должен указывать в заполняемой миграционной карте в качестве цели визита работу, и только после этого он может быть принят работодателем, с ним может быть

заключен трудовой договор. В то же время если при въезде в РФ гражданин страны ЕАЭС не указал в миграционной карте работу как цель визита, то трудовой договор с ним заключить нельзя, он должен выехать из страны и въехать заново с новой миграционной картой. Это затрудняет свободное ведение трудовой деятельности в рамках рынка труда ЕАЭС.

Надо отметить, что в период с 15 марта по 15 июня 2020 г. были приняты определенные меры по упрощению указанной процедуры в связи с пандемией COVID-2019. Если у гражданина ЕАЭС заканчивались сроки пребывания без регистрации (разрешено не более 30 суток с даты въезда), действия разрешения на временное проживание (РВП), вида на жительство (ВНЖ), эти сроки продлевались до 15 июня 2020 г. автоматически, без необходимости посещения территориальных органов МВД России (далее сроки были продлены до 15 сентября 2020 г.), в соответствии с абз. «а» п. 1 Указа Президента РФ от 18 апреля 2020 г. № 274 «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства». Аналогично и выезд из страны для переоформления миграционной карты с указанием цели «работа» в данный период перестал быть обязательным. Тем не менее это временная мера, и ее применение обосновывалось только фактом закрытия границ.

Евразийская экономическая комиссия (ЕЭК) еще в 2018 г. предлагала России использовать опыт Республики Казахстан, где был принят иной порядок изменения цели визита, исключалась необходимость выезда из страны для переоформления миграционной карты<sup>1</sup>. Более того, в 2018 г. ЕЭК предлагала и вовсе реализовать в России механизм предоставления гражданам стран ЕАЭС, которые имеют долгосрочные трудовые договоры, права на временное проживание или вида на жительство в стране, с применением к таким работникам соответствующих правил миграционного и трудового законодательства как к работникам, имеющим РВП и ВНЖ<sup>2</sup>. Дан-

<sup>1</sup> В ЕАЭС хотят создать общий рынок труда // URL: <https://yandex.ru/turbo/zakon.kz/s/4916174-v-eaes-hotyat-sozdat-obshchiiy-gynok.html> (дата обращения: 08.09.2020).

<sup>2</sup> У граждан ЕАЭС, имеющих долгосрочные трудовые договоры, может появиться право на временное или постоянное проживание в государстве трудо-

ная мера позволит гражданам ЕАЭС в других странах ЕАЭС:

получать доступ к кредитованию (в чем ограничены граждане, не имеющие РВП / ВНЖ);

получать равный с гражданами государства доступ к социальному обеспечению;

получать возможность формирования в принимающей стране пенсионного стажа для последующего получения пенсии.

Также интересным является применение европейского опыта в выдаче разрешений на временное проживание и вида на жительство. Так, Директива Совета Европейских Сообществ от 15 октября 1968 г. 68/360/ЕЭС «Об упразднении ограничений на перемещение и проживание внутри Сообщества работников государств-членов и их семьи» позволяла трудящимся-мигрантам на территории ЕС получать особый документ на право проживания, который в тот период продлевался в упрощенном порядке и назывался «видом на жительство гражданина государства-члена ЕЭС». Основа его выдачи – трудовой контракт. Только в 2004 г. данный порядок в Евросоюзе был отменен с переходом к простой регистрации по месту проживания без получения подобного документа. Пока же интеграция в рамках ЕАЭС не подошла еще к той фазе, к которой к 2004 г. подошел Евросоюз, можно было бы предусмотреть выдачу вида на жительство в упрощенном порядке, использовавшемся в Европе в 1968 г.

Помимо этого, срок нахождения в другой стране без регистрации до 30 суток некоторые специалисты предлагают в перспективе расширить до 90 суток. Это обеспечит гражданам стран ЕАЭС возможность пробыть в принимающей стране достаточное количество времени, чтобы найти нужную работу, не используя сомнительные схемы регистрации по месту жительства<sup>1</sup>, которые сейчас применяются часто.

Очевидно, что процесс станет более простым и доступным для трудовых мигрантов из стран ЕАЭС. Это предполагает изменение положений раздела XXVI «Трудовая мигра-

устройства // URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/29-06-2018-3.aspx> (дата обращения: 08.09.2020).

<sup>1</sup> Старостин А. Свобода перемещения трудовых ресурсов в ЕАЭС к 2025 году // URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/svoboda-peremeshcheniya-trudovykh-resursov-v-eaes-k-2025-godu/> (дата обращения: 08.09.2020).

ция» Договора о ЕАЭС: положений о миграционном учете, миграционных картах, регистрации по месту пребывания (ст. 97).

Еще одной проблемой является взаимное признание дипломов о высшем образовании. Несмотря на то что в п. 3 ст. 97 Договора о ЕАЭС указано, что признание дипломов полное и нострификации документов не требуется, имеется важная оговорка о том, что юридическая, педагогическая, медицинская и фармацевтическая деятельность в другом государстве ЕАЭС все-таки предполагает проведение процедуры признания документов об образовании для допуска к такой деятельности. Эта мера также ограничивает свободу рынка, поскольку процедура признания достаточно сложна. По всей вероятности, нужна выработка единых стандартов обучения в высших учебных заведениях, чтобы далее исключить необходимость признания документов об образовании по указанным направлениям деятельности, устранить данное препятствие на пути к развитию общего рынка труда.

В частности, ЕЭК уже поднимала вопрос об упрощении трудоустройства в этих сферах. Тем не менее для его решения требуется принятие отдельного соглашения, а в его рамках необходимо «провести анализ образовательных стандартов по наиболее востребованным на рынке труда Союза специальностям на предмет их возможной унификации, гармонизации» [Рожко 2020]. Очевидно, потребуется и совместный контроль качества образования в данных сферах; его нужно отчасти возложить и на ЕЭК, чтобы обеспечить его объективность. Также актуальным становится вопрос о признании научных степеней и званий на территории ЕАЭС [Рожко 2020].

Проблемой, которая до сих пор не решена, является и пенсионное обеспечение при работе граждан стран ЕАЭС за рубежом. Ранее было указано, что иностранный гражданин имеет право на получение пенсии в РФ при наличии вида на жительство и при определенном сроке проживания в РФ. Но нет положений, регулирующих ситуацию, при которой человек не все время работал в России, а до того трудился в другой стране ЕАЭС, либо определенное время работал в России, а далее – в другой стране ЕАЭС, выйдя на пенсию там. Для этого был разработан проект международного догово-

ра (соглашения) о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов Евразийского экономического союза. О необходимости разработки такого документа заявлено в Концепции международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения от 12 ноября 2014 г.<sup>1</sup>

Предпосылками создания данного договора выступают и иные действующие нормативные акты:

Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г.;

Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о сотрудничестве в области социального обеспечения от 24 января 2006 г.

Соглашение 1992 г. регулирует вопрос учета трудового стажа, который былработан лицом на территории бывшего СССР в период до 13 марта 1992 г., для получения в последующем пенсии в соответствующем государстве СНГ. Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь предусматривает равные права для граждан своих стран.

Именно поэтому в проектируемом в рамках ЕАЭС соглашении необходимо закрепить равные права и гарантии в сфере пенсионного обеспечения для всех граждан стран СНГ. Нужно обеспечить защиту и перевод пенсионных прав трудящихся и членов их семей на всей территории ЕАЭС. Пенсионное обеспечение должно осуществляться на идентичных условиях и в части уплаты взносов в государственные пенсионные фонды, и в части приобретения и сохранения пенсионных прав (как страховой, так и накопительной пенсии). При назначении и выплате пенсии в любой стране ЕАЭС должны учитываться те права, которые были получены трудящимся и в других странах ЕАЭС, с переводом этих прав (финансовыми расчетами).

При этом в настоящее время между пенсионными системами стран ЕАЭС имеются существенные различия: в Российской Федерации и Республике Беларусь страховые взносы в ПФР уплачиваются только работодателем и не предусмотрено обязательное накопление пенсий (в России – фактически с 2014 г.). В Республике Казахстан взносы

уплачивает работник (удерживаются работодателем) и преобладает накопительная система. Кроме того, отличия касаются пенсионного возраста, источников отчислений, условий, которые могли бы повлиять на размер пенсии.

В договоре необходимо урегулировать и вопросы, связанные с учетом и суммированием стажа за период трудовой деятельности в других странах ЕАЭС, а также вопросы взаиморасчетов между пенсионными фондами государств ЕАЭС при выходе человека на пенсию и назначении пенсии в той или иной стране ЕАЭС (либо по гражданству, либо по виду на жительство), что и представляет собой «экспорт пенсий».

Как отмечает ЕЭК, подписание такого документа «позволит сформировать, реализовать и сохранить пенсионные права на равных условиях с гражданами страны трудоустройства. Основной принцип – пенсия будет следовать за пенсионером, а не пенсионер за пенсией. Это усилит социальную защищенность граждан»<sup>2</sup>. При этом желательна гармонизация пенсионного законодательства в ближайшие годы, чтобы не возникало трудностей в развитии единой системы пенсионного обеспечения в ЕАЭС. Проекты соглашения обсуждались с 2014 г., процесс был достаточно сложен, и в 2019 г. соглашение было подписано, но пока что не ратифицировано. Рано говорить и о гармонизации системы, поскольку она требует изменения законодательства стран ЕАЭС в части страховых взносов в пенсионные фонды и пенсионного обеспечения в целом. Также требуется принятие еще ряда международных нормативных актов, чтобы обеспечить порядок взаимодействия между пенсионными и налоговыми органами.

Для достижения максимальной эффективности рассматриваемого соглашения следует:

унифицировать сроки выхода на пенсию, ставки пенсионных отчислений, способы начисления пенсии;

разработать систему конвертации пенсионных прав при их переводе из одного государства ЕАЭС в другое;

<sup>1</sup> Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов: URL: <http://docs.cntd.ru/document/420234017> (дата обращения 08.09.2020).

<sup>2</sup> Рожко Г. Новое пенсионное соглашение ЕАЭС: пенсия будет следовать за пенсионером, а не пенсионер за пенсией // URL: <https://провед-медиа.рф/eaes/pensionnoe-soglashenie-eaes/> (дата обращения: 08.09.2020).

создать систему взаиморасчетов пенсионных органов стран ЕАЭС;

сформировать единую базу, в которой бы учитывались пенсионные права каждого гражданина каждой страны ЕАЭС, чтобы обеспечить конвертацию пенсионных прав при выходе гражданина на пенсию в той или иной стране.

В целом же для развития международно-правового и российского законодательства в сфере использования труда граждан стран ЕАЭС на территории Российской Федерации необходимо:

изменить положения ст. 97 Договора о ЕАЭС: предусмотреть возможность пребывать в стране без регистрации до 90 дней, изменить цель визита без выезда из страны, получить РВП при наличии долгосрочного или бессрочного трудового договора;

---

### **Незаконное использование иностранной рабочей силы снижается при росте качества трудовой миграции в страну**

---

изменить положения ст. 6 и 6.1 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ);

принять и ратифицировать в рамках ЕАЭС пенсионное соглашение, а также рекомендательные акты ЕЭК по гармонизации пенсионного законодательства, внести поправки в пенсионное законодательство каждой страны;

принять и ратифицировать в рамках ЕАЭС соглашение о признании документов о высшем образовании в медицинской, фармацевтической, юридической и педагогической сфере; в соглашении должны быть предусмотрены меры по унификации образовательных программ в этих сферах и меры контроля качества образования.

2. Применение мирового опыта для противодействия незаконному использованию иностранной рабочей силы.

Для России актуальным вопросом является улучшение управления миграционными потоками, в том числе на основе использования передового опыта Европы. В целом имеются два пути противодействия незакон-

ной трудовой миграции: первый – ужесточение уголовного законодательства и административных мер, второй – создание условий для сокращения количества правонарушений в этой сфере. Вторым путем применяется все в большей мере «направлено на упрощение миграционного процесса (документооборота), сокращение нелегальной миграции, что помогает уменьшить коррупционные риски в сфере миграции и укрепить экономику» [Оганесян 2018].

При этом миграционная ситуация в Европе, конечно, не идеальна, что связано не столько с трудовой миграцией, сколько с потоком иных иммигрантов (беженцев из Азии и Африки), которых страны ЕС вынуждены принимать. Однако некоторые государства Европы начали ограничивать внешнюю трудовую миграцию (ужесточать соответствующее законодательство) уже в 2000-е гг.

Прежде всего незаконное использование иностранной рабочей силы снижается при росте качества трудовой миграции в страну, т. е. привлечении более квалифицированных кадров, которые владеют знаниями и навыками, языком. Так, в Великобритании в 2008 г. система квотирования была заменена на балльную оценку кандидатов [Арсиев 2015]. Данная система стала инструментом привлечения на британские предприятия более профессиональных иностранных кадров. Мигранты, претендующие на получение трудовой визы в страну, должны пройти определенный экзамен. России стоит учесть этот опыт и по результатам экзаменов присваивать мигрантам, собирающимся работать в стране, определенный балл, характеризующий качество рабочей силы. Тем же, кто не пройдет экзамен и не наберет необходимое число баллов, право на работу следует ограничивать.

Кроме того, в странах Евросоюза набор иностранной рабочей силы регулируется также на основе международных двусторонних соглашений [Оганесян 2018: 78]. Надо отметить, что подобный положительный опыт уже перенимается. Так, 17 апреля 2019 г. между Российской Федерацией и Республикой Таджикистан заключено Соглашение об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Рос-

сийской Федерации, которым набор мигрантов в Таджикистане будет производиться централизованно. При этом Таджикистан обязан обеспечить проверку кандидатов на предмет наличия непогашенной или не снятой судимости и нахождения в межгосударственном или международном розыске, Россия еще на территории Таджикистана – также проверку кандидатов, подбор для конкретных работодателей, содействие в оформлении патентов (сроком до трех лет) и организацию доставки в Россию, при необходимости – обучение до отъезда. Данные меры необходимы для обеспечения российского рынка труда именно тем количеством квалифицированных мигрантов, которые нужны работодателям в определенных сферах; одновременно снизится риск привлечения некачественной трудовой силы, лиц, связанных с преступной деятельностью.

Специалисты, однако, отмечают, что даже в настоящее время в странах Евросоюза нет единой схемы регулирования работы организаций, которые осуществляют набор рабочей силы, особенно если они работают не в данной стране, а за рубежом (по месту гражданства мигрантов) [Оганесян 2018: 78]. Для России очевидна необходимость принятия закона, который бы регулировал рекрутинг и аутстаффинг иностранной рабочей силы (когда одно юридическое лицо предоставляет другому свой персонал для выполнения работ за плату) и иные важные вопросы, с этим связанные. Более того, требуется создание общих для всех стран СНГ и ЕАЭС правил (стандартов) работы с иностранными гражданами для нормализации миграционного документооборота, упрощения бюрократических процессов. Это позволит уменьшить коррупцию и будет способствовать развитию бизнеса и укреплению экономики.

Упрощение документооборота, связанного с оформлением трудовых мигрантов, – еще одно важное направление совершенствования законодательства в этой области. Специалисты отмечают, что в странах ЕС оно направлено на легализацию нелегальной рабочей силы, т. е., ввод иностранного гражданина в законные трудовые и иные правоотношения, если он уже находится в стране. Сам процесс легализации может быть обеспечен посредством выдачи гражданину однократного

разрешения на работу и на проживание в стране [Оганесян 2018: 79]. Это сокращает бюрократические издержки, упрощает документооборот для заявителей, а система регистрации дает власти возможность отказать или принять положительное решение.

Упростить процедуры, связанные с оформлением документов для трудового мигранта, можно и путем изменения некоторых положений законодательства. Так, согласно Закона № 115-ФЗ после постановки на миграционный учет необходимо зарегистрироваться по месту проживания и согласовать это с собственниками жилого помещения (оформляется временная регистрация). Но после получения гражданином РВП эта регистрация аннулируется автоматически, в течение семи дней необходимо зарегистрироваться снова, даже если адрес проживания не изменился. Нередко собственники отказываются от повторного оформления регистрации, а иностранный гражданин автоматически становится нарушителем ч. 1 ст. 18.8 КоАП РФ, что может повлечь штраф и административное выдворение<sup>1</sup>. Аналогичная ситуация складывается при оформлении иностранного гражданина как самозанятого лица с уплатой налога на профессиональный доход согласно Федеральному закону от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“», поскольку оформление в этом случае не является основанием для регистрации<sup>2</sup>.

В целом использовать такую меру административного наказания, как выдворение за пределы РФ (ст. 18.8–18.11 КоАП РФ), следует только в экстренных случаях, лучше использовать механизм предупреждения и штрафов, чтобы иммигрант легализовал свое пребывание и трудовую деятельность, а наказывать за незаконное использование иностранной рабочей силы именно работодателя. Также целесообразно декриминализовать норму ст. 322.2 УК РФ «Фиктивная

<sup>1</sup> Мнение наших читателей: что следует изменить в миграционном законодательстве // Форум переселенческих организаций – Международное общественное движение содействия мигрантам и их объединениям. 2020. 17 мар. URL: <https://migrant.ru/mnenie-nashix-chitatelej-chto-sleduet-izmenit-v-migracionnom-zakonodatelstve/> (дата обращения: 09.08.2020).

<sup>2</sup> Там же.

регистрация гражданина Российской Федерации по месту пребывания или по месту жительства в жилом помещении в Российской Федерации и фиктивная регистрация иностранного гражданина или лица без гражданства по месту жительства в жилом помещении в Российской Федерации», по которой ежегодно рассматривается большое количество дел, и по всем выносятся обвинительное заключение, оправдательных приговоров практически не бывает. Данную норму целесообразно перенести в КоАП РФ, привлекать к административной ответственности лиц, которые совершают правонарушения, связанные с фиктивной регистрацией иностранных граждан. Это, по крайней мере, избавит добросовестных граждан от опасений быть привлеченными по уголовному делу в случае, если по каким-то причинам иммигрант не будет проживать по месту регистрации, и это установят проверяющие органы.

Надо отметить, что и наличие множества государственных органов, которые задействованы в официальном документообороте в сфере миграции, тоже нарушает координацию работы сотрудников, задерживает рассмотрение вопросов, связанных с регистрацией иностранных граждан по месту жительства (в жилых помещениях), постановку иностранных граждан на учет по месту пребывания, приобретение иностранными гражданами гражданства, оформление РВП или ВНЖ. Необходимо максимально сократить и упростить эти процедуры путем их автоматизации и цифровизации.

Уже в 2020 г. стартовал пилотный проект «Цифровая платформа мигранта» в Санкт-Петербурге и Ленинградской области<sup>1</sup>. Данная цифровая платформа должна будет ин-

<sup>1</sup> Иностранцев граждан ждет информатизация: МВД готовит единую цифровую платформу для мигрантов в РФ // Мигрант Медиа. 2020. URL: <https://migrantmedia.ru/inostrannykh-grazhdan-zhdet-informatizatsiya-mvd-gotovit-edinuyu-tsifrovuyu-platformu-dlya-migrantov/> (дата обращения: 09.08.2020).

формировать мигрантов о наличии вакансий, возможности трудоустройства в российских компаниях по определенным специальностям с учетом квалификационных требований. Далее предполагается запустить указанную систему во всей Российской Федерации. При ее помощи мигрант будет иметь сведения: о вакансиях для иностранных граждан, о возможностях получения государственных услуг, связанных с трудовой миграцией (включая миграционный учет), а также медицинских услуг (включая медицинское страхование). Также будет предусмотрена возможность получения через это приложение медицинской страховки и патента онлайн<sup>2</sup>, что упростит оформление документов для мигрантов.

Одной из мер улучшения качества трудовой миграции стало установление в странах ЕС свободы трудоустройства для студентов вузов, которые обучаются в стране (студенческая виза дает право на трудоустройство по определенным требованиям и профессиям). В Германии, Франции, Великобритании выпускники после окончания вуза в данных странах могут устроиться на работу, оставаясь проживать в них на основании специальных разрешений и трудовых виз [Тютерева 2016]. Благодаря студенческой визе на рынок труда, даже в ту его сферу, которая не связана с высококвалифицированным трудом, приходят достаточно хорошие работники (поскольку они учатся в вузе, значит, как минимум, имеют среднее образование и владеют языком). Студенты также имеют возможность до окончания обучения найти себе работу в стране, остаться в ней и стать квалифицированными специалистами в будущем, а привлечение подобных специалистов – важная задача для улучшения рынка труда в любом государстве. России необходимо учесть такой опыт стран Евросоюза, позволив студентам устраиваться на работу без получения дополнительных разрешений.

<sup>2</sup> Там же.

## Список литературы

Арсиев С. А. Международный опыт регулирования привлечения иностранной рабочей силы в условиях глобализации // Современное общество и власть. 2015. № 6.

Оганесян А. П. Зарубежный опыт противодействия преступлениям, посягающим на документооборот в сфере миграции // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД РФ. 2018. № 1. С. 76–81.

Осадчая Г. И. Формирование единого рынка труда Евразийского экономического союза как условие успешности интеграционных процессов в ЕАЭС // Архонт. 2017. № 1. С. 7–12.

Тютерева А. Р. Возможности применения зарубежного опыта для усовершенствования миграционной политики РФ // Ученые записки Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2016. Т. 2. № 2. С. 143–150.

**Анна Викторовна Губарева** – кандидат юридических наук, доцент кафедры предпринимательского права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева. 620137, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21. E-mail: ashipova@mail.ru.

ORCID: 0000-0001-6322-9388

### **Ways to Improve the Legal Regulation of the Use of Foreign Labor in Business Activities in the Russian Federation**

*The paper considers the directions for the development of international and domestic Russian legal acts regulating the use of labor within the EAEU. The author proposes improving the migration registration system, increasing the period of stay of EAEU citizens in other countries of the Union without residence registration to 90 days, as well as introducing a simplified right to temporary residence. The author also emphasizes the significance of concluding an international agreement within the EAEU that would regulate the issues of higher professional education. An important issue is the unification of pension provision of the EAEU countries, namely the «export of pensions», when a migrant worker who returned home from an EAEU country can convert his accumulated rights in his home country on the basis of an international agreement.*

*The directions of using world experience to combat the illegal use of foreign labor are presented. The first is the minimization of bureaucratic procedures in processing documents, the abolition of re-registration at the same place of residence in obtaining temporary residence permits, and ensuring the possibility of registration for self-employed foreign nationals. The second direction is improving the quality and safety of labor migration, which implies the conclusion of bilateral agreements on migration issues with countries from which large numbers of migrants arrive. The third direction is a change in the system of penalties for violations connected with labor migration. In particular, it is proposed to use the expulsion as punishment under Articles 18.8–18.11 of the RF Administrative Code in urgent cases only, and to decriminalize Article 322.2 of the RF Criminal Code.*

**Keywords:** labor within the EAEU, foreign labor, recruiting foreign labor, outstaffing of foreign labor, labor migration, labor migrant, immigrant

### **Recommended citation**

Gubareva A. V. Puti sovershenstvovaniya pravovogo regulirovaniya ispol'zovaniya inostrannoi rabochei sily v predprinimatel'skoi deyatelnosti v Rossiiskoi Federatsii [Ways to Improve the Legal Regulation of the Use of Foreign Labor in Business Activities in the Russian Federation], *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, 2022, no. 1, pp. 42–50, DOI: 10.34076/2410\_2709\_2022\_1\_42.

### **References**

Arsiev S. A. Mezhdunarodnyi opyt regulirovaniya privlecheniya inostrannoi rabochei sily v usloviyakh globalizatsii [International Experience in Regulating the Attraction of Foreign Labor in the Context of Globalization], *Sovremennoe obshchestvo i vlast'*, 2015, no. 6.

Oganesyanyan A. P. Zarubezhnyi opyt protivodeistviya prestupleniyam, posyagayushchim na dokumentooborot v sfere migratsii [Foreign Experience in Combating Crimes That Infringe on Document Circulation in the Field of Migration], *Vestnik Vserossiiskogo instituta povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov MVD RF*, 2018, no. 1, pp. 76–81.



Osadchaya G. I. Formirovanie edinogo rynka truda Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza kak uslovie uspeshnosti integratsionnykh protsessov v EAES [Formation of a Single Labor Market of the Eurasian Economic Union as a Condition for the Success of Integration Processes in the EAEU], *Arkhot*, 2017, no. 1, pp. 7–12.

Tyutereva A. R. Vozmozhnosti primeneniya zarubezhnogo opyta dlya usovershenstvovaniya migratsionnoi politiki RF [Possibilities of Using Foreign Experience to Improve the Migration Policy of the Russian Federation], *Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo. Ekonomika i upravlenie*, 2016, vol. 2, no. 2, pp. 143–150.

**Anna Gubareva** – candidate of juridical sciences, associate professor of the Department of business law, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev. 620137, Russian Federation, Ekaterinburg, Komsomol'skaya str., 21. E-mail: ashipova@mail.ru.

ORCID: 0000-0001-6322-9388

Дата поступления в редакцию / Received: 01.09.2021

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 01.02.2022