УДК 349.2

Давлетгильдеев Р.Ш.,
доктор юридических наук, заведующий
кафедры «Теория и история государства и права»
Казанский федеральный университет
Россия, г. Казань
Адутова Э.И.,
студент,
1 курс, Юридический факультет
Казанский федеральный университет
Россия, г. Казань

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: *Трудовая миграция выступает ключевым направлением глобализационных процессов, тем самым, обуславливаю, необходимость законодательного регулирования данного процесса. В рамках этого, рассматриваются основные проблемы правового регулирования трудовой миграции в Российской Федерации. В заключении даются рекомендации по улучшении правового регулирования трудовой миграции.*

Ключевые слова: *правовое регулирование, трудовые права, иностранные граждане, трудовая миграция, правовые пробелы.*

Abstract: *Labor migration represents a key direction of globalization processes, thereby necessitating legislative regulation of this phenomenon. Within this framework, the main problems of legal regulation of labor migration in the Russian Federation are examined. In conclusion, recommendations are provided for improving the legal regulation of labor migration.*

Keywords: *legal regulation, labor rights, foreign citizens, labor migration, legal gaps.*

Миграция как социально-экономическое явление выступает ключевым фактором в формировании современной национальной политики любого государства. В частности, особую роль в миграционных процессах играет миграция с целью трудоустроустройства. Трудовая миграция способствует восполнению дефицита трудовых ресурсов на рынке труда.

За последние годы, в Российской Федерации наблюдается спад миграционных процессов в области трудоустройства. Так, в 2023 году количество иностранных граждан, которые пересекли границу Российской Федерации с целью трудоустройства составило 3,6 млн человек [1]. В 2025 году количество иностранных граждан, прибывших с той же целью составило 2,3 млн человек, тем самым, снизившись за несколько лет на 36,11% [2].

Исходя из вышеназванных статистических данных, следует рассмотреть правовые основы регулирования трудовой миграции в Российской Федерации.

Правовое регулирование трудовой миграции имеет иерархическую систему, во главе которой располагается Конституция Российской Федерации, отраслевой кодекс трудового права и иные нормативные правовые акты, включая подзаконные акты, такие как Указы Президента и Постановления Правительства.

Ключевыми элементами правового регулирования являются:

- разрешительный порядок при заключении трудового договора со стороны работодателя;

- обязанность работника получения разрешения на работу, либо получение патента на трудовую деятельность;

- регламентированный перечень возможных видов работ и субъектов РФ;

- административная ответственность за неправомерное привлечение к труду для работодателя.

Доступ иностранных граждан к трудовой деятельности на территории Российской Федерации осуществляется при наличии разрешительных документов (например, патентная документация). Дополнительному

законодательному контролю подлежит соблюдению квот со стороны принимающего работодателя.

По мнению Т.В. Чашковой, действующая правовая база, регламентирующая трудовую деятельность иностранных граждан, подлежит дальнейшему изменению. В частности, предлагается упростить процедурность легализации для последующего трудоустройства, при этом, противопоставляя ужесточением юридической ответственности против иностранных лиц, нелегально трудоустроенных в Российской Федерации [3, с. 50]. Нельзя не согласится с указанным мнением ввиду того, что привлечение к трудовой деятельности легальных работников способствует улучшению экономической ситуации.

Итак, следует рассмотреть основные проблемы правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации.

Во-первых, несоответствие и несовпадение конституционно-правового и административно-правового статусов иностранных граждан в сфере труда. Так, конституционный статус иностранных граждан не предусматривает усеченность, по сравнению со статусом граждан Российской Федерации. Однако, административный статус у иностранных граждан усечен, по сравнению с трудовым положением граждан Российской Федерации. То есть, у иностранного гражданина возникает дополнительная обязанность получения разрешения для работы на территории Российской Федерации. По мнению Л. В. Кириченко, в трудовом законодательстве Российской Федерации действует принцип национального режима, предполагая, равную правосубъектность как для граждан, так и для иностранных граждан [4, с. 200]. Подтверждение указанной позиции содержится в статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающей дискриминацию в трудовой деятельности, в том числе, по национальном признаку [5].

Во-вторых, установление высшим органом исполнительной власти квотирования количества рабочих мест с участием иностранных граждан, зачастую не подлежит логическому обоснованию и подтверждению. В то же

время, сам факт регулирования Правительством Российской Федерации трудовой деятельности иностранных граждан в виде установления квот целесообразным, однако, неясен механизм определения размера квот и установления отраслей хозяйственной деятельности, которые подлежат регулированию. В качестве примера, следует обратиться к Постановлению Правительства РФ от 05.12.2025 № 1995 «Об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» [6]. В данном Постановлении, в пункте «с» предусмотрено квотирование трудовой деятельности иностранных граждан в области спорта в размере, не превышающем 25 %. Вместе с тем, сфера спорта не относится к стратегически важным областям российского государства, а значит, не должно подлежат квотированию. Отсутствие четких критериев отнесения той или иной хозяйственной деятельности к области квотирования потенциально создает угрозу для попрания прав и свобод человека и гражданина.

С целью решения вышеназванных проблем, предлагается на законодательном уровне разделить административный статус иностранного работника и статус работника, являющегося гражданином Российской Федерации. Требуется закрепить специфичность статуса иностранного работника, с рядом ограничений, предусмотренных действующим законодательством.

В целях совершенствования системы квотирования иностранной рабочей силы необходимо закрепить систему критериев квотирования, в рамках которой установить размер квот привлечения иностранной рабочей силы, в отношении всех без исключения видов экономической деятельности, предусмотренных Общероссийским классификатором.

Список литературы:

1. Социально-экономическое положение России. 2023 г., официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru. (дата обращения: 05.04.2026)

2. Социально-экономическое положение России. 2025 г., официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL:http://ssl.rosstat.gov.ru. (дата обращения: 05.04.2026)

3. Чашкова Т.В. «Трудовая миграция и её влияние на рынок труда в современной России» // Вестник МГУ. Право. – 2021. – № 3. – С. 45-53.

4. Кириченко, Л.В. Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ / Л.В. Кириченко // Территория науки. - 2015. - № 2. - С. 176-281.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026). [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a841e9eba9f6a64a663eccde223009b49b6a0464/ (дата обращения: 05.04.2026)

6. Постановление Правительства РФ от 05.12.2025 № 1995 «Об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности». [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_521396/ (дата обращения: 05.04.2026)