

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ
ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ
НА ПРОСТРАНСТВЕ СТРАН-УЧАСТНИЦ ЕАЭС
INSTITUTIONAL AND LEGAL FOUNDATIONS OF THE
FORMATION OF LABOR MOBILITY IN EAEU COUNTRIES**

Анастасия Нестерова,

Минск Беларусь

Ключевые слова: трудовая мобильность, региональное интеграционное объединение, трудовые мигранты.

Резюме. В статье проводится сравнительный анализ условий и особенностей осуществления трудовой деятельности мигрантами на пространстве ЕАЭС.

Keywords: labor mobility, regional integration association, labor migrants.

Summary. The article provides a comparative analysis of the conditions and characteristics of migrant workers in the EAEU.

29 мая 2014 г. был подписан Договор о Евразийском экономическом союзе Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией, позже в 2015 г. к нему присоединились Республика Армения и Республика Кыргызстан.

Договор о ЕАЭС включает раздел 24 «Трудовая миграция», где прописаны нормы, согласно которым можно осуществлять трудовую деятельность на территории стран Евразийского союза. Действует Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей [1].

Также действует Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств от 19 ноября 2010 г., подписанное в Российской Федерации (г. Санкт-Петербург) Правительствами Республики Беларусь, Правительство Республики Казахстан, Правительство Российской Федерации [2].

Таблица 1. – Сравнительная характеристика Соглашений о свободе передвижения

Мигранты СНГ для работы в Российской Федерации	Трудящиеся государств – членов ТС и ЕЭП (Соглашение от 19 ноября 2010 г.)	Трудящиеся государств – членов ЕАЭС (Договор о Союзе 2014 г.)
Требуется: – приобрести медицинскую страховку; – пройти медосмотр; – сдать экзамен на знание русского языка, истории и законодательства; – приобрести патент на	Без учета ограничений по защите национального рынка труда. Трудящимся не требуется получение разрешений на осуществление трудовой деятельности	Без учета ограничений по защите национального рынка труда. Трудящимся не требуется получение разрешений на осуществление трудовой

право осуществления трудовой деятельности		деятельности. Осуществление трудовой деятельности на основании гражданско-правового договора
Мигранты могут находиться на территории Российской Федерации без регистрации в соответствии с двусторонними договорами	Граждане, трудящиеся (члены семьи) могут находиться на территории другого государства без регистрации до 30 дней	Граждане, трудящиеся (члены семьи) могут находиться на территории другого государства без регистрации до 30 дней
Срок временного пребывания мигранта определяется сроком действия патента	Срок временного пребывания трудящегося (члена семьи) определяется сроком действия трудового договора	Срок временного пребывания трудящегося (члена семьи) определяется сроком действия трудового договора
Мигранты приобретают медицинскую страховку за свой счет	Социальное обеспечение (социальное страхование) трудящихся (членов семей) осуществляется в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Национальный режим в сфере социального обеспечения (социальное страхование)
Мигранты авансом оплачивают подоходный налог (приобретают патент)	Доходы трудящихся облагаются налогом в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Доходы трудящихся облагаются налогом наравне с трудящимися государства трудоустройства
Признание дипломов и квалификаций в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Признание дипломов и квалификаций в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Прямое признание дипломов и квалификаций
Дети трудящегося имеют право на посещение дошкольных учреждений	Дети трудящегося имеют право на посещение дошкольных	Дети трудящегося имеют право на посещение

в соответствии с законодательством государства трудоустройства	учреждений в соответствии с законодательством государства трудоустройства	дошкольных учреждений в соответствии с законодательством государства трудоустройства
Мигранты должны иметь медицинскую страховку	Учитывается трудовой стаж для целей социального обеспечения	Учитывается трудовой (в том числе страховой) стаж для целей социального обеспечения
Мигранты должны иметь медицинскую страховку	Трудящиеся (члены семей) имеют право на получение скорой (неотложной) медицинской помощи	Скорая медицинская помощь (в экстренной и неотложной форме) оказывается трудящимся (членам семей) в том же порядке и на тех же условиях, что и гражданам страны трудоустройства, – бесплатно, независимо от наличия медицинского полиса
Не уплачиваются пенсионные взносы, нет экспорта пенсий	Не уплачиваются пенсионные взносы, нет экспорта пенсий	Разрабатывается Договор об обязательных: – уплате пенсионных взносов; – экспорте пенсий

Примечание: Источник – [3]

Из таблицы 1 видно, что согласно Договору о ЕАЭС у граждан стран-членов существует следующие возможности:

- не требуется разрешение для трудоустройств, нанимателю не нужно разрешение на привлечение на работу иностранцев;
- нет количественных и территориальных ограничений для осуществления трудовой деятельности;
- срок пребывания зависит от длительности контрактов и договоров.

Следует отметить, что все указанное между Республикой Беларусь и Российской Федерацией существует давно. Так, в постановлении Высшего Государственного Совета союзного государства России и Беларуси № 4 от 22.06.1996 на граждан Беларуси и России не распространяются ограничения, которые действуют на трудовых мигрантов из других стран, а их трудоустройство регулируется нормами местного законодательству [4].

Страны могут ограничивать трудовую мобильность в случае, если это необходимо для защиты национальной безопасности, в частности стратегических секторов экономики и при борьбе с безработицей. Более того, национальные законодательства стран-участниц, по крайней мере, в случае Беларуси, не подразумевают, что юридическая сила норм международных соглашений выше внутреннего законодательства [5, с. 65–66].

Договор о ЕАЭС охватывает сопредельные с рынком труда вопросы, а именно предоставление социальных услуг трудовым мигрантам и членам их семей. Семьи мигрантов обеспечиваются бесплатным доступом к услугам скорой помощи и платным доступом к остальным видам медицинской помощи. Детям трудовых мигрантов наравне с местными жителями обеспечивается доступ к дошкольному образованию.

Россия и Беларусь подписали соглашение о пенсионном обеспечении мигрантов, по которому человек, работавший в двух странах, получает пенсию от двух государств пропорционально периоду отчислений в соответствующие фонды. Таким образом, часть пенсий трудовых мигрантов экспортируется из одной страны в другую. Есть также норма, согласно которой человек может отказаться от экспорта пенсии и обратиться за ее начислением по местному законодательству. В данном случае годы, отработанные за границей, приравниваются к внутреннему стажу [6, с. 159].

Разница процесса трудоустройства в России иностранных граждан из Беларуси, Казахстана и других стран СНГ приведена в сравнительной таблице 2.

Таблица 2. – Сравнение процедуры трудоустройства граждан стран-членов ЕАЭС и других стран СНГ

Критерии	Трудящиеся-мигранты из стран СНГ	Трудящиеся-мигранты из стран ЕАЭС
Разрешение на прием на работу	Работодатель не может принимать на работу данную категорию без разрешения	Могут быть приняты на работу любым работодателем
Получение разрешительных документов на трудоустройство	Трудовая деятельность осуществляется на основании РНР или трудового патента	Не требуется
Необходимость сдачи адаптационных экзаменов	Ранее требовалось проведение тестирования только по русскому языку, а с 1 января 2015 г. – по истории России и основам законодательства	Не требуется
Срок пребывания без поставки на миграционный учет	7 дней со дня приезда (для граждан Армении с 10 июля 2014 г. – 30 дней)	30 дней со дня приезда

Срок временного пребывания	Равен сроку, на который выдано разрешение на работу	Равен сроку, на который заключен трудовой договор
Признание документов об образовании	Требуется	По общему порядку такая процедура не требуется

Примечание: Источник – [7, с. 32]

Сравнительный анализ трудового законодательства в отдельных странах СНГ, позволил констатировать, что по некоторым вопросам в странах Центральной Азии оно более либерально, чем в Российской Федерации. Так, в Казахстане работодатель несет минимальные издержки на рабочую силу (найм и увольнение), чем и обуславливается более легкая адаптация к меняющемуся спросу в условиях нестабильности (таблица 3).

Таблица 3 – Условия найма и увольнения в некоторых государствах

	Кыргызстан	Казахстан	Россия	Беларусь
Временные контракты запрещены для выполнения работы, носящей постоянный характер	да	нет	да	нет
Максимальная продолжительность одного договора с фиксированным сроком работы (месяцев)	60-55	Нет ограничений	60	60
Максимальная продолжительность продляемых временных договоров с один и тем же лицом (месяцев)	60	Нет ограничений	60	Нет ограничений
Минимальная заработная плата для 19-летнего работника (долл./мес.)	16,30	117,90	352,40	167,40
Соотношение минимальной заработной платы к добавленной стоимости на одного работника	0,13	0,10	0,24	0,22
Стандартный рабочий день (часов)	8 для 5\2	7 для 6\1 8 для 5\2	8 для 5\2	8 для 5\2
Премия за работу в ночное время (в % от почасовой оплаты)	50%	50%	20%	20%
Премия для работы на еженедельный выходной день (% от почасовой оплаты)	100%	100%	100%	100%
Ежегодный оплачиваемый отпуск работника после 1 года работы (рабочих дней)	20	18	22	18
Обязательство переподготовки или переназначения работников перед сокращением?	Нет	Да	Да	Нет
Количество недель, за которые работник должен быть уведомлён до увольнения в случае сокращения	4,30	4,30	8,70	8,70

Выходное пособие для увольнения по сокращению, оплаченных недель	13	4,30	8,70	13
--	----	------	------	----

Примечание: Источник – [7, с. 40]

Очевидно, что нормативно-правовая база стран в сфере миграции будет совершенствоваться и будет происходить процесс сближения национальных законодательств государств-участников и (по аналогии с региональными группировками в Европе, Африке и Северной Америке) создания общей политики в области миграции.

Странам еще предстоит длительный и сложный процесс согласования общих правил и норм в области социальных гарантий, пенсионного обеспечения и т.п. без чего невозможно полноценное функционирование зоны полной трудовой мобильности.

Литература

1. Договор о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс] : [подписан в г. Астане 29.05.2014] // Евразийская комиссия. – Режим доступа : <http://www.eurasiancommission.org/ru/Lists/EECDocs/635375701449140007.pdf>. – Дата доступа : 20.10.2019.
2. Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств [Электронный ресурс] : [заключено 19.11.2010] // Евразийская комиссия. – Режим доступа : <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/dobd/tm/Pages/sogl2>. – Дата доступа : 20.10.2019.
3. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе. – Москва, Евразийская экономическая комиссия, 2016. – 62 с.
4. О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий: Реш. Высшего Совета Сообщества Беларуси и России, №4 [Электронный ресурс] : [подписано 22.06.1996] // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
5. Нестерова, А.А. Мобильность трудовых ресурсов в рамках Единого экономического пространства как фактор углубления интеграции / А.А. Нестерова // Менталитет славян и интеграционные процессы : история, современность, перспективы: материалы VIII Междунар. науч. практ. конф., Гомель, 23–24 мая 2013 г. / М-во образования Респ. Беларусь [и др.]; под общ. ред. В.В. Кириленко. – Гомель : ГГТУ им. П.О. Сухого, 2013. – С. 65–67.
6. Нестерова, А.А. Взаимодействие рынков труда России и Беларуси / А.А. Нестерова // Беларусь в современном мире: Материалы X Междунар. науч. конф., посвященной 90-летию образования Белорус. гос. ун-та, Минск, 28 окт. 2011 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол.: В.Г. Шадурский [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2011. – С. 159–160.
7. Евразийская интеграция: теоретико-методологические и практические аспекты. – Москва : ИСПИ РАН, 2015. – 118 с.