

4. Задачи и структура Федерального министерства юстиции и защиты прав потребителей Федеративной Республики Германия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Ministerium/Organisationsplan/Infobroschuere_Russisch.pdf?__blob=publicationFile&v=4. – Дата доступа: 29.09.2022.

5. Boshkoff, D.G. Fresh Start, False Start, or Heard Start? / D.G. Boshkoff // Indiana Law Journal. – 1995. Vol. 70. Iss. 2. – P. 549–568.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

К. К. Уржинский

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, ул. Московская, 17, 220007, г. Минск, Беларусь, dekan1966@mail.ru

В настоящей статье рассмотрены некоторые аспекты правового регулирования общественных отношений в сфере внешней трудовой миграции как одного из факторов устойчивого экономического развития Республики Беларусь. Целью является исследование ряда вопросов, связанных с трудящимися-мигрантами, выявление возможных проблем законодательства Республики Беларусь в области их правового статуса, выработка возможных путей устранения указанных проблем. Освещаются некоторые наиболее актуальные моменты международного сотрудничества и международно-правового регулирования, проводится анализ законодательства Республики Беларусь с учётом норм международного права, формулируется авторская позиция в исследуемом направлении. По итогам сделаны некоторые предложения по оптимизации национальной правовой базы.

Ключевые слова: внешняя трудовая миграция, трудящиеся-мигранты, законодательство Республики Беларусь в сфере внешней трудовой миграции, трудящийся-иммигрант, трудящийся-эмигрант

Актуальность рассматриваемой нами проблематики предопределяется целым рядом обстоятельств. Так, трудовая деятельность физических лиц,

направленная на создание различного рода духовных и материальных ценностей, является одним из главных условий экономической стабильности и безопасности любого государства. Важнейшим же обеспечительным элементом самого организованного трудового процесса, на который делается акцент в международно-правовых актах, является его правовое закрепление. Например, в одном из последних актов Международной организации труда (далее – МОТ) – Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой в 2019 г. на 108 сессии Международной конференции труда по случаю столетия МОТ, указывается в качестве одной из приоритетных задач необходимость сокращения и ликвидации неформального сектора экономики, что подразумевает соответствующее правовое оформление трудовых отношений. Особую роль в данном направлении играют процессы, связанные с привлечением и использованием труда трудящихся-мигрантов. Процессы глобализации, проявляющиеся, в том числе, в усилении трансграничного перемещения человеческих ресурсов, в значительной мере затрагивают интересы и нашего государства, а территориальные перемещения тех или иных групп мигрантов приобретают все более и более активный характер. С одной стороны, трудовая миграция представляет собой положительное общественное явление, так как с её помощью происходит удовлетворение потребностей мировой и национальных экономик, решаются те или иные социальные, экономические и другие задачи. Однако, с другой стороны, трудящиеся-мигранты являются одной из наиболее уязвимых и наименее защищенных категорий лиц наемного труда, а процессы трудовой миграции зачастую связаны с такими негативными явлениями, как незаконная торговля людьми, различные формы принудительного труда и т.д.

Увеличивающиеся масштабы миграции давно стали объектом пристального внимания различных международных организаций. В рамках ООН и её специализированных учреждений (например, таких, как МОТ и др.) неоднократно отмечалось, что миграция носит глобальный характер. В сентябре 2016 г. Генеральная Ассамблея ООН провела заседание, на котором был представлен доклад Генерального секретаря ООН, посвященный миграционным проблемам. В результате была одобрена Нью-Йоркская декларация о беженцах и мигрантах, в которой была предусмотрена необходимость разработки глобального договора о безопасной, упорядоченной и регулируемой миграции. Указанный договор (Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции)

был принят в декабре 2018 г. в Марракеше. Несмотря на то, что этот акт не имеет обязательной юридической силы, статус его весьма велик.

В 1951 г. была основана Международная организация по миграции (далее – МОМ), которая в настоящее время является основным межправительственным учреждением в области миграции. На данный момент МОМ насчитывает более 170 государств-членов. МОМ содействовала разработке и принятию указанного выше договора в сфере миграции. Важно отметить, что сотрудничество с МОМ является одним из приоритетных направлений внешней политики Республики Беларусь. Беларусь участвует в работе МОМ с 1994 г. В 1999 г. было ратифицировано Соглашение о сотрудничестве между Правительством Республики Беларусь и МОМ, а в 2005 г. Республика Беларусь стала полноправным членом этой организации.

Значительное внимание уделяется вопросам миграционных процессов в рамках МОТ. Так, основополагающие принципы миграционной политики были сформулированы в Конвенции МОТ «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренной) 1949 г. № 97, Конвенции «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» 1975 г. № 143, а также относящихся к ним Рекомендациям № 86 «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» (вместе с «Типовым договором о временной и постоянной миграции трудящихся, включая миграцию беженцев и перемещенных лиц») (принята в г. Женеве 01 июля 1949 г.) и № 151 «О трудящихся-мигрантах» (принята в г. Женеве 24 июня 1975 г.). Республика Беларусь не является участницей данных конвенций МОТ и не ратифицировала их. В этой связи следует упомянуть те международно-правовые акты, в которых участвовало наше государство. Это «Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств - участников Содружества Независимых Государств» (заключена в г. Кишиневе 14 ноября 2008 г.) (данная Конвенция ратифицирована Законом Республики Беларусь от 06 июля 2009 г. № 35-З), а также Договор о Евразийском экономическом союзе (раздел XXVI «Трудовая миграция»).

Наибольший интерес, по нашему мнению представляет Договор о Евразийском экономическом союзе, поскольку в нем понятие трудящегося-мигранта трактуется достаточно широко. Так, согласно ст. 96 Договора о ЕАЭС «трудящийся государства-члена» (по-иному трудящийся-мигрант) – это лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую

деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает. Соответственно под трудовой деятельностью согласно указанной норме понимается деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства.

Данная концепция широкого толкования трудовой деятельности применительно к внешней трудовой миграции представляется нам более предпочтительной. В обоснование этой позиции отметим, что ранее в наших трудах мы отмечали, что гражданско-правовые договоры играют значительную роль в правовой адаптации трудовой деятельности физических лиц, а гражданское законодательство гораздо более ориентировано в направлении договорного характера изменений условий соглашения, нежели трудовое, которое фактически подстраивается под производственные, организационные, экономические нужды нанимателя. Так, трудовое законодательство допускает, что в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенными в трудовом договоре. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц. Возможны также и иные основания изменения условий труда без согласия работника, например, переводы в порядке производственной необходимости (ст. 33 ТК) и т.п. Все это является подтверждением того, что договорная свобода в трудовом праве перемещается на второй план по сравнению с интересами нанимателя (работодателя), а все условия трудового договора, за исключением трудовой функции могут меняться без согласия работника. Интересно отметить, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрен более длительный срок для предупреждения работника об изменении существенных условий труда – два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Как известно, изменение условий гражданско-правового договора в соответствии со ст. 420 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) возможно по соглашению сторон, если иное не предусмотрено ГК и

иными актами законодательства или же самим договором. Изменение условий гражданско-правового договора по требованию одной из сторон допускается лишь в сугубо ограниченных случаях, а именно: при существенном нарушении договора другой стороной; в иных случаях, предусмотренных ГК и иными актами законодательства или договором. Существенным признается нарушение договора одной из сторон, влекущее для другой стороны такой ущерб, в результате которого она в значительной степени лишается того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора. Кроме того, согласно ст. 421 ГК изменение (расторжение) гражданско-правового договора возможно в связи с существенным изменением обстоятельств, из которых стороны исходили при его заключении, если иное не предусмотрено договором или не вытекает из его существа. Изменение обстоятельств признается существенным, если они изменились настолько, что, если бы стороны могли это разумно предвидеть, договор вообще не был бы ими заключен или был бы заключен на значительно отличающихся условиях.

Существенным бонусом в пользу гражданско-правового регулирования трудовой деятельности физических лиц является также принятие Указа Президента Республики Беларусь от 06 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам», в котором установлены серьезные социально-правовые гарантии в отношении таких лиц: например, в качестве существенных условий договоров предусмотрено обязательство заказчика – юридического лица или индивидуального предпринимателя, предоставляющего работу гражданам по гражданско-правовым договорам, по уплате за них в установленном порядке обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; обязательство заказчика по уплате страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если выполнение работ, оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности по заключенным им гражданско-правовым договорам с гражданами осуществляется в местах, предоставленных заказчиком [1, с. 639].

Что касается отечественного законодательства в сфере внешней трудовой миграции, то можно констатировать, что оно весьма успешно развивается и принят ряд нормативных правовых актов в данной области.

В соответствии со ст. 323 ТК особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь. Таким образом, можно отметить, что данная норма ТК, во-первых, носит отсылочный характер, а во-вторых, миграционные процессы подразделяются на два вида: импорт и экспорт рабочей силы, что дает возможность белорусскому законодателю выделить трудящихся-иммигрантов и трудящихся-эмигрантов. В-третьих, это обусловило принятие специального законодательства Республики Беларусь в сфере внешней трудовой миграции, основное место в составе которого занимает Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции», сменивший ранее действовавший Закон Республики Беларусь от 17 июня 1998 г. № 169-З «О внешней трудовой миграции».

Согласно ст. 1 указанного Закона, трудящийся-иммигрант – это иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь.

Под трудящимся-эмигрантом в данной норме понимается гражданин или иностранец, постоянно проживающие в Республике Беларусь и выезжающие (выехавшие) за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности у иностранного нанимателя по трудовому договору.

Таким образом, мы видим, что понятие внешней трудовой миграции в специальном законодательстве ограничивается лишь отношениями, основанными на трудовом договоре, что, по-нашему мнению, достаточно и необоснованно лаконично, поскольку потенциально может исключать из поля правовой защиты контингент лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, а также не в полной мере согласуется с положениями некоторых международно-правовых стандартов. В этой связи полагаем, что понятие трудящихся-мигрантов, к которым белорусский законодатель относит трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов, следует расширить, распространив его на лиц, работающих не только на основании трудового договора, но и осуществляющих деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правовых договоров.

Резюмируя сказанное, отметим, что оптимизация правового регулирования миграционных потоков рабочей силы является достаточно

важным фактором развития белорусской экономики. Миграционное законодательство Республики Беларусь достаточно активно развивается в позитивном направлении. Однако в целях усиления обеспечения защиты прав и законных интересов максимально возможного количества лиц, участвующих в трудовых миграционных потоках, а также, принимая во внимание то обстоятельство, что в правоприменительной практике гражданско-правовые договоры наряду с трудовыми договорами находят все большее применение как правовая форма привлечения к труду физических лиц, имеются достаточные основания для внесения предложенных нами изменений в действующее миграционное законодательство Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Уржинский, К.К. Вопросы конкуренции применения трудовых и гражданско-правовых договоров с участием физических лиц в современных условиях / К.К. Уржинский // Государство и право в XXI веке: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 95-летию юридического факультета Белорусского государственного университета, Минск, 26–27 ноября 2020 г. / Белорус.гос. ун-т; редкол.: Т. Н. Михалева (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2021. – С. 637–640.

О ПРАВОВОЙ ПРИРОДЕ ДОЛИ В УСТАВНОМ ФОНДЕ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОБЩЕСТВ И ТОВАРИЩЕСТВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, НАУКЕ И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

Т. М. Халецкая

*Институт управленческих кадров Академии управления при Президенте
Республики Беларусь, ул. Московская, 17, 220007, г. Минск, Беларусь,
Tania80@rambler.ru*

В статье рассмотрены основные теоретические подходы к определению правовой природы доли в уставном фонде хозяйственных обществ и товариществ; проанализирован подход законодателя к решению вопроса о правовом режиме доли. Сделан вывод о том, что ни в отечественном законодательстве, ни в доктрине, ни в