

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО СТАТУСА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА ЕДИНОМ РЫНКЕ ТРУДА ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

Н. А. Солянкина

старший научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, ул. Берсона 1а, 220030, г. Минск, Беларусь, center@pmrb.gov.by

Социально-экономические и политические изменения, происшедшие в последние десятилетия и продолжающиеся на глобальном уровне в настоящее время оказывают значительное влияние на экономическую, политическую и социальную сферы. Одна из стратегических задач государства – создание условий и механизмов для привлечения востребованных экономикой высококвалифицированных специалистов. Среди прав трудящихся-мигрантов право на труд занимает одно из важнейших мест, что обуславливает необходимость рассмотрения вопроса о приобретении социально-трудового статуса трудящегося-мигранта. В статье обозначены подходы российского и белорусского законодателя в регулировании отношений с трудовыми мигрантами в зависимости от страны, из которой они прибывают, а также делается вывод о поэтапном усилении наднациональности в регулировании этого вопроса.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, правовое регулирование, трудящиеся-мигранты, социально-трудовые права.

Введение

В основе развития миграционной правовой политики любого государства должно лежать конституционное признание права каждого на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства и определение пределов его реализации. Развитие миграционного законодательства в том числе в сфере социально-трудовых отношений обусловлено, с одной стороны, необходимостью упрощения процедуры въезда и порядка получения иностранными гражданами документов, требующихся для пребывания, осуществления трудовой деятельности на территории Республики Беларусь, с другой стороны, предполагает дальнейшее усовершенствование инструментов правового регулирования в сфере миграции, а также противодействие ее незаконному проявлению. Такие задачи направлены на сохранение возможности использования иностранной рабочей силы, а также на обеспечение требований национальной безопасности и реализацию прав граждан.

Существующая в настоящее время в мире тенденция глобализации (вкупе с капиталистическим укладом мировой экономики) обуславливает существенный рост миграционных процессов, одновременно трансформируя сложившиеся в правовой теории представления о суверенитете

национального государства, верховенстве закона, правах человека и гражданина.

Методы исследования

Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы научного познания и частнонаучные (сравнительно-правовой, системный, формально-юридический).

Организация исследования

Формирование единого рынка трудовых ресурсов в рамках Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) – импульс для создания условий для стабильного развития экономик входящих в него государств. Фундамент интеграционных процессов составляют четыре свободы движения: товаров, услуг, капиталов и рабочей силы. Сегодня общий рынок труда реализован от заданного Договором о ЕАЭС уровня более чем на 70% [1]. По оценкам экспертов, такой рынок труда характеризуется «структурным дисбалансом квалифицированных и неквалифицированных кадров, неэффективностью регулирования, использованием дешевой рабочей силы для снижения себестоимости продукции» [2, с. 33]. В то же время происходят качественные изменения национальных рынков труда, они утрачивают свою обособленность, а интегрированный рынок трудовых ресурсов становится наднациональным образованием.

Правовое регулирование трудовой миграции в рамках ЕАЭС характеризуется своеобразием и имеет особенности по сравнению с универсальными моделями, сложившимися в рамках ООН. Для рынков труда государств-членов ЕАЭС свойственна разная степень использования иностранной рабочей силы, поскольку они отличаются объемами и потребностью в трудовых ресурсах, а в отдельных государствах существуют риски формирования теневого рынка рабочей силы.

В Договоре о ЕАЭС есть специальная глава, посвященная трудовой миграции. Стремление создать единый рынок труда в ЕАЭС привело к отходу от классического для международного права термина «трудоустроенный-мигрант» в пользу интеграционного термина «трудоустроенный государства-члена», чтобы подчеркнуть своеобразие региональной интеграционной модели свободного передвижения рабочей силы. Трудоустроенный государства-члена – это лицо, являющееся гражданином государства одной из сторон, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства другой стороны, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает (ст. 96) [3]. Трудовая деятельность может осуществляться как на основании трудового договора, так и на основании гражданско-правового договора. В Договоре о ЕАЭС в определении термина «трудоустроенный государства-члена» большее внимание уделяется законности пребывания и речь

идет только о временном характере нахождения. В то время как визовая политика государства напрямую влияет на количественный и качественный состав и структуру потоков внешней трудовой миграции.

Анализируя российское законодательство можно отметить, что существует некоторая разница в регулировании отношений с трудовыми мигрантами в зависимости от страны из которой они прибывают. Так правительством Российской Федерации определяется потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждаются квоты на выдачу им приглашений на въезд в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу. Такая потребность формируется с учетом политической, экономической, социальной и демографической ситуации, а также в целях оценки эффективности использования иностранной рабочей силы [4, с. 163].

Исходя из имеющихся механизмов, с помощью которых иностранные граждане из визовых стран осуществляют свое право на трудовую деятельность, они могут быть классифицированы на две группы.

Первая группа – иностранные работники, реализующие право на осуществление трудовой деятельности на основании разрешения на работу в рамках системы квотирования иностранной рабочей силы:

- квалифицированных специалистов;
- высококвалифицированных иностранных специалистов, для которых предусмотрена заработная плата в специально установленном размере.

Ко второй группе визовых иностранных работников относятся лица, реализующие право на трудовую деятельность без оформления разрешения в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами. Например, иностранные граждане, постоянно или временно проживающие на территории государства; сотрудники иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шеф-монтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию технического оборудования и т.д.

По аналогии с визовыми иностранными гражданами трудовых мигрантов из безвизовых стран также можно разделить на несколько категорий.

В первую очередь это иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность на основании патента (документа, по аналогии с разрешением на работу дающего право на ее осуществление). Необходимость уплаты авансового платежа по налогу на доходы физических лиц от осуществления трудовой деятельности является отличительной

особенностью патента, от его уплаты напрямую зависит срок его действия и, как следствие, срок пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации. Авансовый платеж фактически выступает экономическим регулятором рынка труда.

Ко второй категории иностранных работников из безвизовых стран, которые реализуют право на осуществление трудовой деятельности на основании разрешения на работу, где можно выделить три группы трудовых-мигрантов, к которым относятся: высококвалифицированные специалисты, члены их семей, а также направляемые для работы в расположенные на территории Российской Федерации филиалы, представительства и дочерние организации иностранной коммерческой организации.

К третьей категории иностранных работников из безвизовых стран относятся трудящиеся, реализующие право на трудовую деятельность без оформления разрешительных документов. Правовое регулирование обозначенной категории иностранных работников аналогично нормам, регулирующим труд иностранных граждан, прибывших в порядке, требующем получения визы.

Четвертая категория включает в себя граждан государств – членов ЕАЭС, которые имеют наибольший объем преференций на российском рынке труда. Однако, изучая вопросы трудовой миграции К. А. Раков отмечает, что «подавляющее большинство трудовых мигрантов представляют собой так называемые неквалифицированные кадры» [5], т.е. работников отраслей, не требующих специального образования и особой квалификации. А. И. Бастрикин, выступая на XII Петербургском международном юридическом форуме отметил, что «в Российскую Федерацию мигранты приезжают не работать, а получать блага от государства, в связи с чем надо обосновывать необходимо завоза трудовых мигрантов, менять миграционную политику с целью сокращения миграционного потока» [6].

Договор о ЕАЭС снял для граждан Беларуси, Казахстана, Армении и Кыргызстана множество ограничений, связанных с реализацией права на трудовую деятельность в Российской Федерации, в частности необходимость получения разрешительных документов. Кроме того, договор предусматривает преференции и в части пребывания граждан указанных государств и членов их семей – срок пребывания определяется временными рамками заключенного договора, а также равные условия налогообложения, социального и медицинского страхования.

В соответствии с Договором о ЕАЭС работодатели вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. В развитие положений Договора о ЕАЭС, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь определяет перечень профессий рабочих

(должностей служащих), на которые привлекаются иностранные граждане или лица без гражданства, не имеющие разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, без учета ограничений по защите национального рынка труда [7].

Однако, чтобы законно находиться на территории Республики Беларусь необходимо в течение 10 дней после въезда:

зарегистрироваться на 90 дней, а после этого получить временное проживание, обратившись в подразделения по гражданству и миграции по месту проживания или с помощью электронной услуги;

если на руках уже имеются специальное разрешение и трудовой договор, то можно сразу получить временное проживание. Оформить временное проживание можно только в подразделениях по гражданству и миграции по месту проживания, где уже будет информация о требуемых для этого документах.

Существуют некоторые исключения: граждане Российской Федерации регистрируются в течение 90 дней с момента въезда, Казахстана – 30 дней; граждане Кыргызстана и Армении – 30 дней (если они заключили в течение 10 суток с даты въезда трудовой либо гражданско-правовой договор)

Специальное разрешение выдается на год и может быть продлено также на год. Если планируется продолжить работать и дальше, наниматель снова получает/продлевает специальное разрешение. Специальное разрешение не требуется гражданам Армении, Казахстана, Кыргызстана и России, также с ними могут быть заключены наравне с трудовыми договорами и гражданско-правовые договоры.

Если прибывающий гражданин является высококвалифицированным специалистом, то специальное разрешение выдается на два года и на этот же срок продлевается. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» высококвалифицированный работник – иностранный гражданин или лицо без гражданства, имеющий высокий уровень профессиональных знаний, умений и навыков, подтвержденных документами об образовании и стажем работы по специальности не менее пяти лет, величина указанной в трудовом договоре месячной заработной платы которых превышает пятнадцатикратную величину месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь.

Законодательством Республики Беларусь предусмотрены гарантии иностранным работникам в период работы на территории государства:

равное с белорусами вознаграждение за труд;

выплаты в связи с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности;

получение в государственных органах Беларуси информации о законодательстве Республики Беларусь;

недопустимость найма на условиях, унижающих человеческое достоинство, наносящих вред здоровью и других нарушений законодательства Беларуси;

защита от дискриминации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, если они не препятствуют исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовых функций или статуса работника.

При использовании труда наемных работников, наниматель обязан уплачивать обязательные страховые взносы на государственное социальное страхование из заработной платы работника. Это является гарантией получения пособий и выплат по временной нетрудоспособности и несчастным случаям, а также семейные (пособия в связи с рождением и по уходу за детьми) и др. В то же время наниматель уплачивает подоходный налог – гарант того, что наниматель не скрывает доходы, полученные с помощью труда мигрантов. При прекращении трудовых отношений нанимателем должна быть выдана трудовая книжка для возможного подтверждения периода работы на территории Республики Беларусь. В случае нарушения трудовых прав нанимателем можно обратиться в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты с письменным обращением или в суд по месту нахождения нанимателя с исковым заявлением.

Как показывают исследования, Республика Беларусь для трудовых мигрантов «выглядит более привлекательной с точки зрения стабильности заработка, предложенных условий труда и проживания, меньшим давлением со стороны правоохранительных органов, значительно лучшим отношением местного населения» [8, с.37].

Присутствующая специфика национальных социально-экономических моделей, обусловленная своеобразием, различиями в экономическом развитии, возможностями обеспечения допустимого уровня и качества жизни населения, накладывает отпечаток и на реализацию социально-трудовых прав трудящихся-мигрантов в принимающей стране. Конечно, существуют некоторые сложности в обеспечении реализации права иностранного гражданина или лица без гражданства. Однако «в качестве основополагающих принципов реализации миграционной политики сегодня должны выступать принципы гарантированности и защиты основных

прав мигрантов, с одной стороны, и принцип избирательной (селективной миграции), связанный с защитой национального рынка труда и использованием иностранной рабочей силы в национальных интересах, с другой» [9].

Заключение

Развитие любого интеграционного объединения требует поэтапного усиления наднациональности. В таком взаимодействии может быть найдена желаемая модель интеграции, которая станет тем более эффективной, чем больше она сможет перенять лучший опыт, накопленный в других региональных интеграционных объединениях, при учете правовых традиций, сложившихся на Евразийском пространстве за последние десятилетия, для регулирования социально-трудового статуса трудящихся-мигрантов. Нормативная правовая база, регламентирующая вопросы въезда, пребывания и реализации иностранными гражданами права на трудовую деятельность, многообразна и позволяет иностранным гражданам работать на законном основании, а нанимателям легально привлекать таких иностранных граждан.

Интеграционная политика в сфере внешней трудовой миграции направлена на создание условий, которые способствуют социальной и культурной адаптации иностранных работников в нашей стране в целях обеспечения их гармоничного взаимодействия с местным населением, а также создания равных возможностей для всех членов общества и развития многонациональной и многокультурной среды. Это важный аспект миграционной политики, помогающий обеспечить гармоничное и устойчивое развитие общества, а также создать благоприятную среду для иностранных работников, которые вносят важный вклад в экономику и культурную общность страны пребывания.

Библиографические ссылки

1. Общий рынок труда ЕАЭС сформирован более чем на 70% [Электронный ресурс]. URL: <https://e-cis.info/news/568/114052/> (дата обращения: 01.05.2024).
2. Котляров Н. Н., Левченко Л. В., Стародубцева Е. Б. Состояние и тенденции развития общего рынка трудовых ресурсов в рамках евразийского экономического союза // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 1. С. 30–34.
3. Договор о Евразийском экономическом союзе : подписан в г. Астане 29.05.2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=f01400176> (дата обращения: 01.05.2024).
4. Миграционная правовая политика России: тенденции и пути развития : монография / [Л. В. Андриченко, П. О. Дутов, А. С. Емельянов и др.] ; отв. ред. Л. В. Андриченко ; Ин-т зак-ва и сравнит. правовед. при Правительстве Российской Федерации. М.: Норма : ИНФРА-М, 2024. 288 с.

5. *Раков К. А.* Особенности миграционной политики современного правового государства // Миграционное право. 2024. № 2. С.10–12.

6. Правовые аспекты миграционной политики в современной России [Электронный ресурс]. URL: <https://legalforum.info/programme/business-programme/5376/#broadcast> (дата обращения: 27.06.2024).

7. Об определении перечня : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 19 дек. 2023 № 52 : ред. от 01.07.2024 [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22340880> (дата обращения: 27.06.2024).

8. *Масленкова Е., Супрунович М.* Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ [Электронный ресурс]. URL: https://russia.iom.int/sites/g/files/tmzbd11036/files/inline-files/mirpal-sbornik_blok_print.pdf (дата обращения: 08.06.2024).

9. *Косарева В. В.* Правовые формы реализации миграционной функции современного российского государства (вопросы общей теории и юридической техники) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов, 2019. 263 с.