

срок без достаточных к тому оснований, работник может обратиться в суд с целью признания трудового договора действующим на неопределенный срок. За рубежом продление срока договора разрешено не более одного-трех раз (подобное предусмотрено, например, в законодательстве Великобритании, Японии и др.). Представляется целесообразным установление подобного ограничения и в Республике Беларусь, поскольку тем самым наниматель подтверждает свою заинтересованность в конкретном работнике. Последний, в свою очередь, получит значительно большую правовую защиту. Необходимо отметить и обязанность зарубежных нанимателей информировать временных работников об открывшихся вакансиях на постоянную работу (под временными работниками понимаются лица, с которыми заключен срочный трудовой договор). Временные работники должны иметь равно с другими работниками право занять эти вакансии.

Осознавая невозможность отказа от срочных трудовых договоров в пользу договоров на неопределенный срок, считаем необходимым при совершенствовании правового регулирования данного вида отношений учитывать основную задачу отрасли трудового права – установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей (ст. 2 ТК). Конкретные предложения могут быть сформированы с учетом положительного зарубежного опыта в данной сфере.

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**А. А. Жолудева**

*Белорусский государственный университет*

Трудовая миграция, обладая признаками добровольности, возвратности и направленности на конкретный экономический результат, способствует удовлетворению потребностей людей, в первую очередь, материальных. В то же время миграционные процессы оказывают непосредственное влияние на экономическую, политическую, демографическую и культурную жизнь конкретных государств. Их корректное правовое оформление и обеспечение в белорусской правовой системе необходимо для улучшения показателей во всех сферах общественной жизни. Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» от 30 декабря 2010 г. № 225-З (далее – Закон № 225-З) достаточно полно определяет основные направления регулирования миграционных процессов. Тем не менее, ряд вопросов требует дальнейшего разрешения как для обеспечения надлежащего соблюдения прав граждан Республики Беларусь за рубежом, так и для защиты интересов нашего государства.

На наш взгляд, понятие внешней трудовой миграции, закрепленное в Законе № 225-З, не учитывает временный характер такого процесса и его непосредственных субъектов. Более точной полагаем следующую формулировку: «Внешняя трудовая миграция – это временный выезд из Республики Беларусь трудящихся-эмигрантов для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору в государстве трудоустройства и осуществление такой деятельности в нем, а также выезд в Республику Беларусь трудящихся-иммигрантов для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору и осуществление такой деятельности в Республике Беларусь».

Государственное управление в сфере внешней трудовой миграции главным образом осуществляет Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь. Такой подход обеспечивает жесткое регулирование миграционных процессов, но не в полной мере соответствует компетенции органов внутренних дел. Более эффективное регулирование внешней трудовой миграции, по нашему мнению, можно обеспечить при разделении функций управления в указанной сфере между Министерством внутренних дел и Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. В то же время необходимо возложить на конкретный государственный орган (например, органы государственной службы занятости населения) обязанности по трудоустройству трудящихся-мигрантов в Республике Беларусь и иных государствах и контролю за ним, а также взаимодействию с аналогичными органами в других государствах.

Закон № 225-З называет договоры, обеспечивающие процессы трудовой эмиграции: договор о трудоустройстве, договор о содействии в трудоустройстве и трудовой договор с трудящимся-эмигрантом. Таким образом, отношения в данной сфере формируют систему договорных связей, которые можно назвать договорным треугольником, на вершине которого находится трудовой договор, а в основании – два гражданско-правовых договора об оказании услуг, заключаемых с целью заключения трудового договора между трудящимся-эмигрантом и иностранным нанимателем. На наш взгляд, трудовой договор между трудящимся-эмигрантом и иностранным нанимателем должен заключаться не только на одном из государственных языков Республики Беларусь, а по соглашению между работником и иностранным нанимателем либо лицом, уполномоченным заключать трудовые договоры от его имени. – дополнительно на ином языке, но в обязательном порядке и на государственном языке государства трудоустройства. Это поможет обеспечить соблюдение прав обеих сторон трудовых отношений и предотвратить возникновение разногласий после заключения трудового договора, связанных с его содержанием.