

УДК 325.1+331.5.024.5(476)+341.215.43

## Законодательное регулирование трудовой миграции и ее институциональная регламентация

Е. А. Западнюк

Интернационализация производства, усиление взаимозависимости национальных экономик объективно обусловили рост миграции рабочей силы как товара и ее правовое регулирование. Республика Беларусь только в 90-х годах XX века реально столкнулась с проблемами внешней трудовой миграции. До этого случаи эмиграции, как и иммиграции, были единичными, их практически можно было не учитывать. Для Беларуси пока характерны небольшие объемы трудовой миграции. По данным Министерства статистики, за 1995 год было зарегистрировано всего 225 трудящихся-мигрантов, прибывших в страну, и 1692 – выбывших из нее, в 1996 году – уже 1894 и 371 соответственно. Однако в республике есть и нерегистрируемая международная трудовая миграция, и объемы ее быстро растут. Отсутствие четкого регулирования притока и оттока рабочей силы обуславливает стихийный характер интеграции республики в международный рынок труда, что приводит к серьезным негативным последствиям.

Сегодня Беларусь выступает как потенциальный экспортер рабочей силы. Это наиболее перспективное направление миграции, которое позволит республике органически влиять на международный рынок труда. При правильном регулировании этих процессов страна может получить определенный экономический эффект.

Трудовая деятельность иностранных граждан и лиц без гражданства в Беларуси осуществляется в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законами Республики Беларусь «Об иммиграции», «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь», «О внешней трудовой миграции», «О занятости населения Республики Беларусь». В соответствии с законодательством Республики Беларусь иностранцы подразделяются на постоянно проживающих в Республике Беларусь (имеющих вид на жительство) и временно проживающих в Республике Беларусь.

*Постоянно проживающие* в Республике Беларусь иностранцы имеют право на трудовую, хозяйственную или иную деятельность наравне с гражданами Республики Беларусь и могут занимать любые должности, за исключением должностей, связанных с принадлежностью к гражданству Республики Беларусь.

Иностранные граждане и лица без гражданства, *временно проживающие* на территории Республики Беларусь, имеют право заниматься трудовой, хозяйственной или иной деятельностью только при получении специального разрешения, выданного государственным органом и органами, уполномоченными на то Советом Министров Республики Беларусь.

Согласно Закону Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» и Положению, утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 апреля 1997 г. № 337, органом государственного управления, уполномоченным выдавать такие разрешения (лицензии), является Комитет по миграции при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Комитет по миграции при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, областные и Минская городская миграционные службы при Комитетах по труду облисполкомов и Мингорисполкома образуют Государственную миграционную службу Республики Беларусь. Она выполняет специальные функции в области управления миграционными процессами, в том числе и в сфере внешней трудовой миграции [1, с. 219–225].

В частности, *Комитет по миграции*:

- взаимодействует с министерствами и другими республиканскими органами государственного управления, местными Советами депутатов, исполнительными и распорядительными органами, общественными объединениями, в установленном порядке сотрудничает с соответствующими органами других государств и международными организациями;
- участвует в подготовке проектов международных договоров и других документов по вопросам трудовой миграции;
- организует работу по трудовой миграции граждан Республики Беларусь: выезду их за границу и трудоустройству иностранных граждан в Республике Беларусь;
- согласовывает выдачу многократных и деловых виз и виз на работу иностранцам, прибывающим в Республику Беларусь по ходатайствам субъектов хозяйствования Республики Беларусь независимо от вида и формы собственности;
- согласовывает въезд и пребывание в Республике Беларусь по вопросам оплачиваемости работы учредителей и руководителей, инструкторов и консультантов индивидуальных предпринимателей, совместных предприятий, благотворительных фондов;
- лицензирует деятельность субъектов хозяйствования независимо от форм собственности, занимающихся трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей, а также привлекающих иностранных работников в Республику Беларусь, и обеспечивает контроль над выполнением условий лицензий;
- осуществляет в установленном порядке контроль над деятельностью субъектов хозяйствования в сфере внешней трудовой миграции, в том числе определяет законность привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Беларусь. В статье 4 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» указано, что осуществление субъектами хозяйствования Республики Беларусь деятельности, связанной с трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей, а также привлечение иностранной рабочей силы в Республику Беларусь производится на основании специальных разрешений (лицензий) в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь. Осуществление указанных видов деятельности без соответствующего разрешения (лицензии) не допускается.

Конкретные вопросы въезда и пребывания иностранцев на территории республики, их трудовой деятельности регламентированы рядом нормативных правовых актов Правительства и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. К ним в первую очередь следует отнести Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 1993 г. № 832 «О мерах по регулированию внешней трудовой миграции» с изменениями [2].

В данном постановлении определены механизм управления процессами внешней трудовой миграции и органы государственного управления, отвечающие за регулирование этих процессов. Установлены продолжительность действия и стоимость выдаваемого специального разрешения (лицензии) на привлечение в страну иностранной рабочей силы, ответственность субъектов хозяйствования за урегулирование сложившихся отношений с нанятыми иностранными работниками. Даны конкретные поручения по развитию нормативно-правовой базы в сфере обмена рабочей силой, учета трудящихся-мигрантов и др. Постановлением также утверждено Временное положение о внешней трудовой миграции, устанавливающее условия и процедуры трудоустройства граждан Республики Беларусь за границей. В соответствии с поручением правительства были разработаны и в январе 1994 года утверждены Госкомитетом по труду Положения о порядке выдачи лицензий субъектам хозяйствования Республики Беларусь на осуществление деятельности в сфере внешней трудовой миграции.

В целях обеспечения трудовыми ресурсами территорий, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС, Кабинетом Министров Республики Беларусь принято Постановление от 21 ноября 1995 года № 634 «О выдаче разрешений на постоянное жительство иностранным гражданам и лицам без гражданства для работы в населенных пунктах, расположенных в зонах последующего отселения и с правом на отселение» в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 6 июня 1996 года № 371 [3], распространившего его действие также на зону проживания с периодическим радиационным контролем. В указанных постановлениях Правительства установлено, что разрешения на постоянное жительство иностранным

гражданам и лицам без гражданства в Республике Беларусь для работы в населенных пунктах, расположенных в зонах последующего отселения и с правом на отселение, а также в зоне проживания с периодическим радиационным контролем выдаются органами внутренних дел при положительном решении облисполкома о трудоустройстве этих граждан и лиц, принятом по ходатайству субъекта хозяйствования. Разрешению кадровой проблемы способствуют также принимаемые в последние годы по ходатайствам облисполкомов и по представлению Министерства труда решения Совета Министров Республики Беларусь о привлечении субъектами хозяйствования Республики Беларусь рабочей силы из Украины и Республики Молдова для проведения сезонных сельскохозяйственных и ремонтно-строительных работ на селе. Общее количество таких работников колеблется от 8 до 10 тыс. человек.

В целях обеспечения трудовыми ресурсами отдельных отраслей экономики в последние годы был принят также ряд других документов Правительства, с помощью которых, например, урегулирован статус большого отряда украинцев, работающих в течение многих лет (от 10 до 20 и более лет) в качестве железнодорожников, медицинского и обслуживающего персонала соответственно в Брестском отделении Белорусской железной дороги, медицинских учреждениях Брестской области, а также на предприятиях общепита.

В целях восполнения кадрового потенциала на селе, а также исходя из гуманитарных соображений 19 апреля 2001 года Совет Министров принял постановление, которое предоставило возможность урегулировать правовой статус значительного числа граждан государств СНГ и лиц без гражданства трудоспособного возраста, въехавших в 90-х годах в Республику Беларусь из стран СНГ для работы в сельской местности на предприятиях АПК и пребывавших в стране без определенного правового статуса.

Кроме того, специальными нормами законодательства (ст. 13 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» и ст. 13 Закона Республики Беларусь «Об иммиграции») закреплены преференции для въезда в страну отдельных категорий иностранцев как для временной оплачиваемой работы, так и для постоянного жительства.

Так, согласно статье 13 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» в Республику Беларусь для временной оплачиваемой трудовой деятельности могут въезжать без оформления специального разрешения (лицензии) Комитета по миграции на привлечение иностранной рабочей силы учредители и руководители предприятий с иностранными инвестициями, а также консультанты и инструкторы этих предприятий и благотворительных фондов. Въезд и пребывание в Республике Беларусь иностранцев указанной категории согласовывается с Комитетом по миграции.

В существующей законодательной базе в сфере трудовой миграции подразумевается система разрешений на трудоустройство, хотя говорить о системе как таковой пока не приходится. Так, в статье 13 Закона Республики Беларусь «Об иммиграции» определено, что право на получение разрешения на постоянное жительство имеют иностранцы, прожившие на территории Республики Беларусь не менее семи лет, если они являются:

- сотрудниками дипломатических, консульских и иных представительств и учреждений иностранных государств и членами их семей;
- предпринимателями и членами их семей;
- сотрудниками международных организаций и членами их семей;
- работниками средств массовой информации, аккредитованными в Республике Беларусь, и членами их семей [4].

Право на получение разрешения на постоянное жительство в Республике Беларусь независимо от проживания на ее территории имеют иностранцы:

- являющиеся высококвалифицированными работниками, в которых нуждается Республика Беларусь;
- обладающие исключительными способностями и талантом;
- гарантирующие инвестирование не менее 150 тыс. долларов США в экономику Республики Беларусь;
- находившиеся не менее десяти лет на службе в Республике Беларусь.

Решения о выдаче разрешения на постоянное жительство в Республике Беларусь иностранцам указанных категорий принимаются Министерством внутренних дел Республики Беларусь по ходатайству соответствующих государственных органов Республики Беларусь.

Въезд иностранцев в Республику Беларусь и выезд из нее осуществляются по действительным паспортам при наличии въездных-выездных виз Республики Беларусь, выдаваемых консульскими учреждениями Республики Беларусь за границей.

Консульскими учреждениями Республики Беларусь могут быть выданы следующие типы виз:

- дипломатическая;
- служебная (официальная);
- гостевая;
- деловая;
- туристическая;
- транзитная;
- на работу (с правом работы по найму);
- на постоянное жительство (иммиграционная);
- на учебу.

Виза *«на работу»* выдается иностранным гражданам, прибывающим в Республику Беларусь для работы по трудовому договору (контракту), заключенному с субъектом хозяйствования Республики Беларусь, имеющим специальное разрешение (лицензию) Комитета по миграции на привлечение в страну иностранной рабочей силы.

Основанием для принятия решения о выдаче визы на работу является письменная заявка в МИД Республики Беларусь от белорусского субъекта хозяйствования, согласованная с Комитетом по миграции при Министерстве труда Республики Беларусь.

К заявке должна быть приложена копия лицензии Комитета по миграции.

Виза «на работу» является, как правило, многократной и выдается на срок заключения трудового договора (контракта), но не более чем на один год. При мотивированной субъектом хозяйствования необходимости иностранцу может быть выдана новая виза на срок продленного разрешения (лицензии) и трудового контракта.

Виза «на работу» *не выдается*:

- иностранным гражданам, въезжающим в Республику Беларусь в качестве сотрудников иностранных представительств;
- служащим культа, въезжающим в Республику Беларусь по приглашениям религиозных организаций;
- иностранным гражданам, имеющим статус беженца или обратившимся с ходатайством о предоставлении им статуса беженца и получившим разрешение на временное проживание в Республике Беларусь;
- деятелям науки и культуры, работающим на территории Республики Беларусь в учреждениях и организациях в соответствии с межправительственными соглашениями;
- студентам, въезжающим на территорию Республики Беларусь для прохождения производственной практики или на учебу;
- лекторам, инструкторам и консультантам, приглашенным для чтения лекций и другой работы в высших учебных заведениях без заключения трудового договора (контракта).

За выдачу визы с иностранных граждан взимается консульский сбор в соответствии с Тарифом консульских сборов, утвержденным Министерством финансов Республики Беларусь.

Виза «на работу» *может быть продлена* в случаях:

- продления срока трудового договора (контракта) с трудящимся-мигрантом;
- представления документов, подтверждающих уважительность причины ее неиспользования (болезнь, стихийное бедствие и др.) и сохранение рабочего места согласно заключенному с нанимателем трудовому договору (контракту).

Иностранные граждане, прибывшие на работу в Республику Беларусь, в установленном порядке регистрируются в органах внутренних дел по месту их временного проживания.

Члены семьи трудящегося-мигранта могут въехать в Республику Беларусь вместе с трудящимся-мигрантом или присоединиться к нему в период его оплачиваемой трудовой де-

тельности, если это предусмотрено условиями заключенного с нанимателем трудового договора (контракта).

По истечении срока действия трудового договора (контракта) трудящиеся-мигранты и члены их семей обязаны покинуть Республику Беларусь.

В Республике Беларусь не введены специальные квоты (пределы) по допуску иностранных работников. Однако в статье 9 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» указано, что с учетом государственных интересов и ситуации на внутреннем рынке труда и приоритетности права граждан на занятие вакантных мест Совет Министров Республики Беларусь устанавливает квоты (пределы) на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Беларусь.

С целью защиты внутреннего рынка труда ежегодно в рамках утверждаемых Правительством программ занятости населения Республики Беларусь осуществляются республиканские проверки законности привлечения и использования в стране иностранной рабочей силы. К нарушителям законодательства применяются меры правового, дисциплинарного и экономического воздействия.

Следует отметить, что в законе имеется ряд особенностей, связанных с привлечением иностранной рабочей силы из Российской Федерации и государств-участников СНГ.

В связи с созданием Союзного государства Беларуси и России в 1996 году двумя государствами в лице Федеральной миграционной службы России и Правительства Республики Беларусь отменен разрешительный (лицензионный) порядок трудоустройства граждан Беларуси в Российской Федерации и соответственно граждан России в Республике Беларусь. Договором о равных правах граждан, заключенным Российской Федерацией и Республикой Беларусь 25 декабря 1998 года и вступившим в силу в феврале 1999 года, установлены равные возможности в трудоустройстве, оплате труда и социальном обеспечении для граждан обоих государств, работающих на территории соответственно Беларуси и России.

Граждане других государств-участников СНГ, за исключением Туркмении, въезжают в Беларусь для оплачиваемой трудовой деятельности по трудовому договору (контракту) на основе специального разрешения (лицензии), полученного белорусским субъектом хозяйствования на привлечение иностранной рабочей силы. Для граждан Туркмении, кроме лицензии, необходима и белорусская въездная виза.

В соответствии с законодательством граждане стран СНГ, как и граждане дальнего зарубежья, подлежат регистрации в органах внутренних дел по месту своего временного проживания в Республике Беларусь.

Законодательством Республики Беларусь (Законы «Об иммиграции», ст. 26; «О внешней трудовой миграции», ст. 20, 21, 22) предусматривается ответственность за противоправные действия в вопросах трудоустройства граждан Республики Беларусь за границей, а также иностранцев – в Республике Беларусь. Нарушение должностными лицами предприятий, учреждений и организаций, принимающих в Республике Беларусь иностранных граждан и лиц без гражданства или обеспечивающих их обслуживание, исполняющими обязанности, связанные с соблюдением условий пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь и их транзитного проезда через территорию Республики Беларусь, установленного порядка их регистрации, прописки или выписки, оформления для них документов на право проживания, передвижения и изменения места жительства в Республике Беларусь, влечет предупреждение или наложение штрафа в размере до пятнадцати минимальных заработных плат (ст. 185 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях) [4]. В соответствии со статьей 9 Закона Республики Беларусь «О налогах и сборах, взимаемых в бюджет Республики Беларусь» субъекты хозяйствования, осуществляющие деятельность, на занятие которой требуется получение разрешения (лицензии), без такого разрешения (*лицензии*) могут быть лишены прибыли, полученной от такой деятельности, которая обращается в доход государства, и оштрафованы в размере полученного дохода [5].

Согласно Кодексу Республики Беларусь об административных правонарушениях занятие предпринимательской деятельностью без государственной регистрации, а также осуществление деятельности, занятие которой запрещено, или осуществление деятельности,

требующей получения специального разрешения (лицензии), без наличия такого разрешения или с нарушением условий и правил осуществления видов деятельности, предусмотренных разрешением (лицензией), влечет наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти минимальных заработных плат с возможной конфискацией изготовленной или реализуемой продукции (товаров), а также денежной выручки, полученной от ее реализации [4].

Незаконная предпринимательская деятельность также преследуется и Уголовным кодексом Республики Беларусь. Так, в статье 233 Уголовного кодекса Республики Беларусь определено, что предпринимательская деятельность, осуществляемая без государственной регистрации или без специального разрешения (лицензии), когда такое разрешение (лицензия) обязательно (незаконная предпринимательская деятельность), сопряженная с получением дохода в крупном размере, наказывается штрафом или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или арестом на срок до шести месяцев, или ограничением свободы на срок до двух лет, или лишением свободы на срок до трех лет [6, с. 214].

Управление трудовой миграцией возложено в стране на ряд государственных органов. Хотя законодательно и закреплено их тесное взаимодействие, на практике не всегда выполняется. Об этом свидетельствует постоянное реформирование структуры этих органов. Рассмотрим важнейшие из них.

*Комитет по миграции при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь.*

Деятельность Комитета по миграции, его основные задачи и цели определяются и регулируются Положением о Комитете по миграции при Министерстве труда Республики Беларусь (Постановление Совета Министров от 14 апреля 1997 года).

Комитет по миграции при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Комитет по миграции) является республиканским органом государственного управления, осуществляющим специальные функции в сфере внешней миграции населения (далее – миграция) под непосредственным управлением Министерства труда и социальной защиты.

Комитет по миграции, областные и Минская городская миграционные службы при комитетах (управлениях) по труду и занятости населения областных и Минского городского исполкомов (далее – территориальные органы по миграции) образуют Государственную миграционную службу Республики Беларусь, которая осуществляет единую государственную миграционную политику.

В своей деятельности Комитет по миграции руководствуется Конституцией Республики Беларусь, законодательством Республики Беларусь.

Основные виды деятельности Комитета по миграции:

- выработка и реализация государственной политики в области миграции населения (осуществляется совместно с министерствами и другими республиканскими органами государственного управления);
- подготовка предложений о регулировании миграционных процессов, развитии и совершенствовании законодательства Республики Беларусь и заключении международных договоров в области миграции;
- разработка проектов республиканских миграционных программ и обеспечение их реализации;
- организация контроля за миграционными процессами и миграционными ситуациями на территории республики;
- разработка и реализация мер по регулированию внешней трудовой миграции граждан Республики Беларусь, а также по привлечению и использованию труда иностранных граждан на территории республики;
- координация работы территориальных органов по миграции в проведении на территории Республики Беларусь единой государственной миграционной политики, а также координация деятельности соответствующих министерств и других республиканских органов государственного управления, общественных объединений, субъектов хозяйствования всех форм собственности в области миграции;

– определение и признание в соответствии с законодательством правового статуса мигрантов, защита их прав;

– организация научных исследований по проблемам миграции.

В области внешней трудовой миграции Комитет по миграции выполняет следующие функции:

– организует работу по трудовой миграции граждан Республики Беларусь и трудоустройству иностранных граждан в Республике Беларусь;

– обеспечивает лицензирование деятельности субъектов хозяйствования независимо от форм собственности, занимающихся трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей, а также привлекающих в Республику Беларусь иностранных работников, и осуществляет контроль над соблюдением условий лицензии;

– осуществляет в установленном порядке контроль за реализацией совместных с иностранными предприятиями проектов и программ по трудоустройству граждан за границей, а также над деятельностью субъектов хозяйствования независимо от форм собственности по соблюдению ими контрактных условий в отношении трудящихся-мигрантов;

– ведет учет трудовых контрактов и разрешений на использование иностранной рабочей силы в республике;

– организует работу по предотвращению незаконного трудоустройства иностранных граждан в Республике Беларусь;

– осуществляет меры по пресечению распространения вводящей в заблуждение информации о трудоустройстве граждан Республики Беларусь за границей;

– согласовывает выдачу многократных деловых виз иностранцам, прибывающим в Республику Беларусь по ходатайствам субъектов хозяйствования независимо от форм собственности;

– совместно с дипломатическими представительствами и консульскими учреждениями Республики Беларусь в других государствах принимает участие в расследовании случаев нарушения прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Беларусь.

Решения республиканского органа государственного управления по миграции являются обязательными для республиканских органов государственного управления Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, а также юридических лиц независимо от организационно-правовых форм и форм собственности физических лиц.

*Министерство иностранных дел Республики Беларусь* на основе выданных субъектам хозяйствования разрешений (лицензий) на привлечение иностранной рабочей силы через посредство консульских учреждений, находящихся за границей, выдает иностранцам визы «на работу» в Республику Беларусь.

*Министерство внутренних дел Республики Беларусь* осуществляет регистрацию трудящихся-мигрантов и членов их семей, обеспечивает контроль за соблюдением Правил пребывания иностранцев в Республике Беларусь.

В пределах своей компетенции рассматривают и решают вопросы внешней трудовой миграции также Комитет государственной безопасности, Государственный комитет пограничных войск, дипломатические и консульские учреждения Республики Беларусь за границей.

Значительную работу по регулированию процессов внешней трудовой миграции проводят территориальные органы по миграции комитетов по труду облисполкомов и Минского горисполкома.

*Территориальные органы по миграции:*

- выдают заключения о возможности привлечения иностранной рабочей силы в республику и трудоустройства белорусских граждан за границей субъектам хозяйствования, желающим получить соответствующую лицензию;

- регистрируют и учитывают трудовые договоры граждан Республики Беларусь с иностранными нанимателями и посредническими фирмами, а также контракты иностранных граждан с субъектами хозяйствования Республики Беларусь;

- ведут учет трудящихся-мигрантов, выезжающих на работу за границу;

- осуществляют контроль за соблюдением прав и социальных гарантий трудящихся-мигрантов.

Трудовую миграцию можно рассматривать как с позиций регулирования труда трудящихся-мигрантов, то есть иностранцев, так и с позиций регулирования труда трудящихся-мигрантов граждан Республики Беларусь. Если брать во внимание последнее, то согласно действующему законодательству под внешней трудовой миграцией понимается:

- выезд граждан за границу для получения оплачиваемой работы по договору (контракту);
- выезд граждан другого государства для получения оплачиваемой работы на территории государства, гражданами которого они не являются;
- приграничная (маятниковая) трудовая миграция трудящихся-мигрантов сопредельных территорий в целях получения оплачиваемой работы на территории другого государства с учетом проживания на территории государства выезда [7].

По отношению к государству трудоустройства трудящийся-мигрант является иностранцем, то есть лицом, обладающим гражданством определенного государства, но не являющимся гражданином государства пребывания. В силу этого он одновременно подчиняется законодательству собственной страны и государства, в котором он пребывает. Иностранцы обязаны соблюдать законы страны пребывания, с уважением относиться к обычаям и традициям ее народа. В свою очередь, государства должны публиковать свое национальное законодательство или правила, касающиеся иностранцев, а также обеспечить любому иностранцу, находящемуся на его территории, свободу связаться с консульским или дипломатическим представительством страны гражданской принадлежности [8, с. 126].

Законодательство Республики Беларусь не допускает ограничений на выезд граждан для трудоустройства в иное государство. Исключения составляют случаи, обозначенные в национальном законодательстве (материальные и иные обязательства, нахождение под следствием и т.п.).

При заключении договоров (контрактов) о трудоустройстве трудящиеся-мигранты имеют равные права с гражданами государства при приеме на работу и расторжении трудовых отношений, установлении условий оплаты труда, режима работы, охраны здоровья и гигиены труда, социальной защиты. Государство трудоустройства гарантирует трудящимся-мигрантам право на обращение в суд и иные органы судебной системы для разрешения споров по социально-трудовым вопросам наравне с гражданами государства.

Трудящиеся-мигранты, выехавшие за пределы государства проживания в целях осуществления трудовой деятельности по договору (контракту), пользуются правами и выполняют обязанности, предусмотренные законодательством страны трудоустройства.

Законодательством Республики Беларусь не допускается также дискриминация трудящихся-мигрантов и членов их семей по признаку национальности, расы, религии или пола.

Контрактная форма найма на работу иностранных работников широко применяется на международном рынке. Обычно заключаются индивидуальный или коллективный контракт и различные их разновидности. Речь идет о соглашении между иностранным работодателем и одним или группой работников, в котором определяются права, обязанности и ответственность сторон [9, с. 27].

Как правило, трудовая деятельность трудящегося-мигранта оформляется трудовым договором (контрактом) в соответствии с действующим законодательством государства трудоустройства. Трудовой договор (контракт) между трудящимся-мигрантом и нанимателем (работодателем) заключается в письменной форме и должен содержать исчерпывающие данные об условиях и характере работы и проживания, порядке переезда трудящегося-мигранта и членов его семьи и возвращения в государство выезда, социальных гарантиях в государстве трудоустройства.

Наниматель (работодатель) со своей стороны обязан зарегистрировать заключенный трудовой договор (контракт) в учреждениях, определенных уполномоченными органами.

Право трудящегося-мигранта на жизнь и охрану здоровья гарантируется в соответствии с действующим законодательством государства постоянного места жительства и государства трудоустройства. Помимо гарантий, и в самом договоре должна быть предусмотрена возможность возмещения ущерба, причиненного здоровью трудящегося-мигранта вследствие увечья или иного повреждения.



Государство трудоустройства несет ответственность за перевод причитающихся сумм за причиненный ущерб здоровью по месту постоянного жительства трудящегося-мигранта.

В случае смерти работника работодатель (наниматель) организует и несет все затраты, связанные с перевозкой тела и личных вещей умершего на территорию государства выезда. Наниматель (работодатель) информирует об этом дипломатическое или консульское учреждение государства выезда с представлением материалов по факту смерти.

Трудящиеся-мигранты, работающие на территории государства трудоустройства по найму, имеют право на все виды пособий и выплат в случае временной нетрудоспособности и болезни, беременности и родов, рождения ребенка наравне с гражданами государства трудоустройства на основании его действующего законодательства.

В последние годы в СНГ сделаны начальные шаги по пути формирования и регулирования регионального рынка труда. Это особенно актуально в связи с образованием и стремительным развитием так называемых Еврорегионов. С этой целью приняты акты по региональной миграции и правам работников-мигрантов, охране труда и пенсионному обеспечению.

Так, в 1995 году Межпарламентская ассамблея государств-участников СНГ одобрила региональную конвенцию, так называемый модельный рекомендательный акт «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ». В этом документе содержатся базовые принципы согласованной законодательной политики в области миграции трудовых ресурсов СНГ. Провозглашенные цели этого акта: обеспечить права трудящихся-мигрантов независимо от того, на чьей территории они находятся; способствовать разработке и сближению национального законодательства в странах СНГ, заключению межгосударственных соглашений в данной области.

Говоря о правах трудящихся-мигрантов, отметим, что последние пользуются социальным страхованием и социальным обеспечением (кроме пенсионного) в соответствии с действующим на территории страны трудоустройства законодательством, если иное не предусмотрено специальным соглашением. Их медицинское обслуживание осуществляется за счет работодателя (нанимателя).

Следует отметить, что «наибольшие гарантии работнику-мигранту при работе за границей предоставляются при заключении индивидуального контракта, в соответствии с трудовым законодательством страны трудоустройства, который вручается работнику до его выезда на работу либо сразу по прибытии в страну трудоустройства» [10, с. 252].

В процессе заключения трудового контракта достигается соглашение по перечню и содержанию обязательных условий. Контракт заключается обязательно в письменной форме. Его подписывают в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, а другой у работника. Подписанный контракт служит основанием для возникновения трудовых отношений, в которые вступают по обоюдному согласию зарубежный работодатель и работник. При этом преследуется цель максимально возможного учета интересов договаривающихся сторон путем определения их взаимных обязательств. Так, в контракт включают обязательные условия, без которых контракт не считается заключенным, и дополнительные условия, включение которых зависит от воли сторон. Если в процессе работы необходимо внести изменения, то это допускается лишь по обоюдному согласию.

В трудовом договоре (контракте) должны содержаться основные реквизиты работодателя и работника, профессиональные требования к работнику, сведения о характере работы, об условиях труда и его оплаты, о продолжительности рабочего дня и отдыха, об условиях проживания, а также о сроке действия трудового договора, об условиях его расторжения, о порядке покрытия транспортных расходов.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 86 «О трудящихся-мигрантах», а также в соответствии с Резолюцией (76)25 Комитета Министров Совета Европы утвержден контракт трудящегося-мигранта, в котором должны содержаться следующие данные:

- реквизиты предпринимателя (наименование фирмы (предприятия), имя, фамилия предпринимателя, юридический адрес и др.);
- реквизиты работника (имя и фамилия трудящегося, а также место и дата рождения, его семейное положение, местожительство и др.);

- вступление в силу и срок контракта (срок действия контракта, а также условия его возобновления и расторжения; основания по досрочному расторжению контракта);
- описание работы и функции;
- оплата труда (размер оплаты за работу в нормальных условиях, оплата сверхурочных и ночных часов, оплата в праздничные и отпускные дни, а также порядок выплаты заработной платы, любые премии, надбавки и пособия, условия, при которых предприниматель может производить удержания из вознаграждения работника и размер этих удержаний);
- жилье и питание;
- продолжительность работы и режим рабочего времени;
- оплачиваемый отпуск;
- социальное обеспечение;
- расходы по проезду, а также условия, на которых разрешается въезд на территорию иммиграции и пребывания на ней и др.

Рекомендуется, чтобы трудовой контракт переводился на понятный мигранту язык и до его выезда или по прибытии в страну работы по найму ему вручался один экземпляр контракта.

Если трудовой договор (контракт) расторгнут в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия (учреждения, организации), сокращением численности или штата работников, то на трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации, согласно законодательству стороны трудоустройства, для высвобожденных по указанным основаниям работников. В этом случае трудящийся-мигрант подлежит возвращению в страну выезда за счет работодателя (нанимателя).

Трудовой договор (контракт) не может передаваться от одного работодателя (нанимателя) другому.

Следует также отметить, что Высшим Советом Сообщества Республики Беларусь и России 22 июня 1996 года принято постановление № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий».

Этим постановлением предусмотрено, что действующий на основе национального законодательства порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении граждан Республики Беларусь в Российской Федерации, а также граждан Российской Федерации в Республике Беларусь не применяется. Документы, выданные в Республике Беларусь и Российской Федерации для реализации трудовых прав и социально-трудовых гарантий их граждан, или их копии, заверенные в установленном порядке, признаются без легализации.

Граждане государства выезда, осуществляющие трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, имеют равные права с гражданами государства трудоустройства в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений.

Таким образом, в Республике Беларусь ведется серьезная работа по совершенствованию законодательства в области трудовой миграции в целях защиты прав трудящихся-мигрантов и приведению законодательства в соответствие с международными стандартами. Международные трудовые стандарты – главный результат правового регулирования труда, которое представляет собой регламентацию с помощью соглашений государств в отношении вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников. Формальным выражением такого регулирования являются нормы, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональным объединением государств, а также в многосторонних и двусторонних соглашениях (договорах).

**Abstract.** The paper investigates the particularities of legal regulation of labour force migration in the Republic of Belarus, the organization and functioning of the administrative institutions of migration in the country”.

**Литература**

1. О мерах по регулированию внешней трудовой миграции: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10.12.1993 г. № 832 (с изменениями и дополнениями) // О работе за границей по контракту. – Мн.: Амалфея; М.: Изд-во дел. и уч. лит., 2002. – С. 219–225.
2. О выдаче разрешений на постоянное жительство иностранным гражданам и лицам без гражданства для работы в населенных пунктах, расположенных в зонах последующего отселения и с правом на отселение: Постановление Кабинета Министров Республики Беларусь, 21.11.1995 г., № 634 // О работе за границей по контракту. – Мн.: Амалфея; М.: Изд-во дел. и уч. лит., 2002. – 304 с.
3. Об иммиграции: Закон Республики Беларусь, 29.12.1998 г., № 224-3 // Ведомости Нац. Собр. Респ. Беларусь, 1999. – № 3.
4. Об административных правонарушениях: Кодекс Респ. Беларусь // Нац. реестр правовых актов, 2003.
5. О налогах и сборах, взимаемых в бюджет Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 20.12.1991 г., № 1323-ХП // Ведомости Нац. Собр. Респ. Беларусь, 2000. – № 16.
6. Уголовный кодекс Республики Беларусь. – Мн.: Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 1999.
7. О работе за границей по контракту / Сост. А.И. Лемешев, М.А. Друзик. – Мн.: Амалфея; М.: Изд-во дел. и уч. лит., 2002. – 304 с.
8. Права человека / Под ред. Е.А. Лукашева. – М., 1999.
9. Никитин, Е. Порядок трудоустройства россиян за границей // Российская юстиция. – 1996. – № 8.
10. Сезонная работа за рубежом / Под. ред. Д. Вудворт, Г. Российской. – М., 1999.

Гомельский государственный  
университет им. Ф. Скорины

Поступило 18.01.06