

Трудовые мигранты в Республике Беларусь

Е.А. КОВАЛЁВА

В статье проводится анализ статистических данных, международных норм, трудового законодательства и законодательства о миграции, касающихся заключения и оформления трудовых отношений с трудящимся-иммигрантом на территории Республики Беларусь. Исследуются условия и сведения, которые должны содержаться в трудовых договорах (контрактах) с иностранными работниками, включая и возможность работать дистанционно с использованием информационно-коммуникационных технологий. В результате сделаны выводы и предложены отдельные пути совершенствования нормативных правовых актов.

Ключевые слова: дистанционный труд, законодательство о миграции, иностранный работник, информационно-коммуникационные технологии, специальное разрешение, трудящийся-иммигрант, трудовой договор (контракт).

The statistical data, international norms, labor legislation and migration legislation concerning the conclusion and registration of labor relations with an immigrant worker in the territory of the Republic of Belarus are analyzed. The conditions and information that should be contained in labor contracts (contracts) with foreign employees, including the ability to work remotely using information and communication technologies, are investigated. As a result, conclusions are drawn and certain ways of improving regulatory legal acts are proposed.

Keywords: remote work, migration legislation, foreign worker, information and communication technologies, special permit, immigrant worker, labor contract.

Характерной особенностью и одной из основных причин современной миграции является ее экономический характер – отсутствие постоянной работы и заработка. По данным Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь в 2019 г. в нашу страну для занятия трудовой деятельностью прибыло свыше 20,8 тыс. иностранцев. Это на 4,7 тыс. больше, чем в 2018 г. Наибольшее количество прибывших в Беларусь трудовых мигрантов составили россияне – 6,7 тыс. или каждый третий специалист. Почти каждый пятый трудоустроенный – гражданин Китая (4,3 тыс.). В тройку стран по числу прибывших к нам на работу иностранцев вошла Украина (3,1 тыс.).

В качестве площадки для трудоустройства Беларусь также выбирают граждане Узбекистана, Казахстана, Армении, Азербайджана, Турции и Литвы. Реже – жители Буркина-Фасо, Камеруна, Конго, Мавритании, Уругвая, Тринидад и Тобаго, из этих стран для работы в Беларусь прибыло по одному специалисту.

Более 5,6 тыс. трудящихся-иммигрантов имели рабочие специальности, более 3 тыс. человек – квалифицированные работники и специалисты, свыше 1,3 тыс. иностранцев задействованы в сфере обслуживания и торговли, 428 – в сельском хозяйстве. Более 1,2 тыс. приезжих занимали должности руководителей.

Подавляющее большинство мигрантов были заняты в столице, Гродненской и Минской областях. Менее всего трудоустроенных иностранных граждан в Могилевской области.

Число иностранцев, нарушивших порядок занятия трудовой деятельностью, в 2019 г. снизилось. Так, если в 2018 г. к административной ответственности за несоблюдение законодательства в этой сфере привлечено 522 мигранта, то в 2019 г. – 443 [1].

Таким образом, масштабы трудовой миграции в Республике Беларусь постоянно растут, и в этот процесс вовлечены многие страны. Эксперты обращают внимание, что уже через непродолжительное время перед всем миром, включая Беларусь, возникнет проблема отсутствия трудовых ресурсов из-за имевшего место снижения рождаемости в 90-х гг. прошлого века. Для восполнения естественной убыли населения и возмещения трудовых ресурсов потребуются труд мигрантов. С помощью международной трудовой миграции государство

может на различных этапах социально-экономического развития решать проблемы обеспеченности рынка труда трудовыми ресурсами, снижать безработицу, увеличивать инвестиции страны, то есть направлять потоки трудовых мигрантов в интересах экономического и демографического развития [2, с. 65].

В соответствии с Программой деятельности Правительства Республики Беларусь на период до 2025 г. в целях создания предпосылок для роста демографического потенциала страны на новую пятилетку Совет Министров запланировал сокращение миграционного оттока, стимулирование притока в страну высококвалифицированных специалистов для различных сфер экономики, обеспечение ежегодного положительного сальдо миграции на уровне не менее 3 тыс. человек. Для реализации указанных целей на 2021 г. предполагается изменение законодательства о миграции, касающегося создания привлекательных условий для переезда в страну высококвалифицированных специалистов, предоставления членам их семей гарантий и возможностей для трудоустройства [3].

В настоящее время порядок и условия трудоустройства иностранных граждан в Республике Беларусь осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о миграции) [4].

Статья 23 Закона о миграции закрепляет условие осуществления трудящимися иммигрантами трудовой деятельности в Республике Беларусь: если занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь. В плане законопроектной деятельности на 2021–2025 гг. зафиксировано формирование перечней дефицитных профессий в целях их заполнения иностранными специалистами с предоставлением им упрощенного порядка осуществления трудовой деятельности, частичная компенсация расходов на переезд иностранцам, получившим разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь в качестве работников и специалистов [3].

Для осуществления трудовой деятельности иностранным работником необходимо получение специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь и заключение трудового договора. Специальное разрешение выдает подразделение по гражданству и миграции ГУВД Мингорисполкома или УВД облисполкома с учетом заключения комитета по труду, занятости и социальной защите областного (Минского городского) исполнительного комитета о возможности осуществления иностранцем, не имеющим разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, трудовой деятельности по трудовому договору (ч. 3 ст. 29 Закона о миграции).

Специальное разрешение выдается по заявлению нанимателя Республики Беларусь в отношении иностранного гражданина для занятия трудовой деятельностью по определенной должности (профессии) на указанный в нем срок. По общему правилу срок рассмотрения заявления составляет 15 дней с момента подачи заявления, а разрешение выдается на 1 год. При осуществлении трудовой деятельности у нескольких нанимателей иностранный гражданин обязан получить специальное разрешение для работы у каждого из них. Срок действия специального разрешения может быть однократно продлен. После однократного продления наниматель вправе обратиться за получением нового специального разрешения (ст. 29 Закона о миграции).

Однако из вышеназванного правила найма иностранцев имеется исключение. На основании ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанном в г. Астане 29 мая 2014 г., наниматели вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов (Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Армения, Кыргызская Республика) без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом таким трудящимся не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства [5].

После получения специального разрешения нанимателю Республики Беларусь необходимо заключить трудовой договор с иностранным гражданином (ст. 32 Закона о миграции). Законодательство предусматривает ряд условий и сведений, которые должны содержаться в трудовом договоре. Их можно разделить на группы:

- 1) предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь (ТК);
- 2) содержащиеся в законодательстве о миграции;
- 3) имеющиеся в ином законодательстве.

Согласно ст. 19 ТК трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

- данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- трудовая функция, т. е. работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами;
- основные права и обязанности работника и нанимателя;
- срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда.

Трудовой договор может предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором [6].

Закон о миграции предусматривает обязательное включение в трудовой договор с иностранным работником порядок, основания прекращения, изменения и продления, срок трудового договора, условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта (ст. 32), а также месячная заработная плата в размере не менее 15-кратной величины месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь для мигрантов из числа высококвалифицированных специалистов (ст. 1).

Также к условиям трудового договора с трудящимся-мигрантом можно отнести их включение в систему государственного социального страхования и уплату страховых взносов. Статьи 1 и 7 Закона Республики Беларусь от 31 января 1995 г. № 3563-ХІІ «Об основах государственного социального страхования» распространяют его действие и на иностранных работников [7].

Таким образом, с одной стороны трудовой договор содержит условия и сведения не только о труде, но и нахождении иностранца на территории Беларуси, его питании, медицинском обслуживании и т. д., а с другой – в нем не указаны важные условия для его заключения, гарантирующие права иностранного работника в принимаемом государстве. Например, о сроке действия специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, с которым ч. 3 ст. 32 Закона о миграции связывает срок действия трудового договора. Без соблюдения указанного требования наниматель может быть привлечен к административной ответственности за использование иностранного гражданина для осуществления трудовой деятельности без специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь и (или) заключения трудового договора (ч. 5 ст. 24.35 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях) [8].

Исходя из содержания законодательства о миграции Беларуси с трудящимся-мигрантом можно заключить только срочный трудовой договор. В международных актах содержится альтернативный подход: трудовая деятельность иностранца оформляется трудовым договором или контрактом. В Законе о миграции термин «контракт» не употребляется, однако по данным Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь с иностранными работниками заключаются как трудовые договоры, так и контракты [9].

Одним из основных условий трудового договора ст. 32 этого Закона прописывает его продление. Вопрос о продлении трудового договора или контракта может возникнуть при продлении специального разрешения. На практике трудовые договоры с иностранцами заключаются только на срок действия специального разрешения и не продляются. С учетом изложенного, представляется целесообразным уточнить ст. 32 Закона о миграции и далее по тексту Закона положением о том, что между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь может заключаться как трудовой договор, так и контракт.

Кроме того, ч. 2 ст. 36 Закона о миграции обязывает нанимателя зарегистрировать в подразделении по гражданству и миграции трудовой договор с трудящимся-иммигрантом, заключенный на территории Республики Беларусь, в месячный срок со дня его заключения, а также при его изменении и (или) дополнении. Однако указанная норма не регламентирует вопрос о продлении трудового договора, необходимо ли в таком случае его регистрировать. Полагаем, что нужно, поскольку в данном случае изменяется условие о сроке действия трудового договора. Во избежание недопонимания, единообразного применения законодательства представляется уместным дополнить ч. 2 ст. 36 Закона о миграции словом «продления» [10].

В соответствии с ч. 4 ст. 32 Закона о миграции трудовой договор или контракт между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь должен быть оформлен на русском и (или) белорусском языках, а также на родном или ином понятном для иностранного гражданина языке, если русский или белорусский языки не являются родными или понятными для иностранного гражданина.

В 2020 г. в связи с пандемией COVID-19 и закрытием границ все больше иностранцев, работающих с информацией, вынуждены выполнять работу дистанционно. В настоящее время ст. 307-1 ТК допускает выполнение работы дистанционно вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. В таком трудовом договоре помимо условий труда необходимо предусмотреть условия обмена между сторонами электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими:

- письменные задания и иную информацию для исполнения трудовых обязанностей;
- результаты выполненной работы;
- заявления, объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора [6].

С изменением трудового законодательства вполне возможно иностранцам выполнять работу дистанционно, закрепив такое условие в трудовом договоре с оговоркой, что иностранному работнику не нужно пересекать государственные границы для выполнения работы, что разрешено ч. 1 ст. 36 Закона о миграции [4]. Именно трудовой договор и надлежащее оформление его условий являются гарантом социальной защищенности трудящегося-мигранта, работающего дистанционно.

Но для трудоустройства требуется обязательно соблюдать общие правила осуществления трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в Республике Беларусь:

- получение специального разрешения на осуществление трудовой деятельности иностранным работником в подразделении по гражданству и миграции с учетом заключения комитета по труду, занятости и социальной защите населения о возможности осуществления иностранцем, не имеющим разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, трудовой деятельности по трудовому договору (ч. 3 ст. 29 Закона);

- регистрация трудового договора в подразделении по гражданству и миграции (ч. 1 ст. 36 Закона).

В результате исследования можно сделать следующие выводы:

1. В целях совершенствования законодательства о трудовой миграции представляется целесообразным уточнить ст. 32 Закона о миграции положением о том, что между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь может заключаться как трудовой договор, так и контракт, а также закрепить необходимость регистрации в подразделении по гражданству и миграции не только изменение или дополнение трудового договора с трудящимся-иммигрантом, заключенного на территории Республики Беларусь, но и его продление.

2. Для информационного пространства характерно и возникновение новых отношений, признаками которых является наличие «виртуального» рынка труда, и возможность трудиться удаленно для заказчиков из любой страны мира. Главным механизмом такого рынка становится информация. Любой гражданин, предметом труда которого является информация, может реализовать свои способности к труду посредством информационно-

коммуникационных технологий. В то же время Международная организация труда, провозгласив Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, [11] традиционно стоит на защите прав мигрантов, которые могут пострадать от глобализации и современных коммуникационных технологий, но не закрепляет возможности развития труда мигрантов в информационном мире. Но этот процесс неизбежен и ждет своего решения.

Литература

1. Татура, А. Т. В Беларуси трудовых мигрантов стало больше [Электронный ресурс] / А. Т. Татура. – Режим доступа : <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2020/february/45660/>. – Дата доступа : 20.01.2021.
2. Тихонова, Л. Е. Трудовая миграция и миграционная политика Республики Беларусь в рамках интеграции в Евразийский экономический союз / Л. Е. Тихонова, Е. С. Красинец // Журнал международного права и международных отношений. – 2015 – № 2. – С. 65–71.
3. Об утверждении Программы деятельности Правительства Республики Беларусь на период до 2025 года [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 24 дек. 2020 г., № 758 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа : <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C22000758&p1=1&p5=0>. – Дата доступа : 14.11.2020.
4. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-З, с изм. и доп. по сост. на 05.01.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
5. Договор о Евразийском экономическом союзе. Подписан в г. Астане 29 мая 2014 г., с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа : <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=F01400176>. – Дата доступа : 14.11.2020.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
7. Об основах государственного социального страхования [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 31 янв. 1995 г., № 3563-ХП, с изм. и доп. по сост. на 09.01.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
8. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа : <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk0300194>. – Дата доступа : 14.11.2020.
9. О трудовой миграции на территории Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://centr.minsk.gov.by/sfery-deyatelnosti/zakonnost-i-pravoporyadok/pravookhranitelynye-organy/ruvd-tsentralnogo-rajona-g-minska/novosti-ruvd-tsentralnogo-rajona-g-minska/6710-o-trudovoj-migratsii-na-territorii-respubliki-belarus>. – Дата доступа : 20.01.2021.
10. Ковалёва, Е. А. Трудовой договор с трудящимся-мигрантом [Электронный ресурс] / Е. А. Ковалёва // Международно-правовое регулирование миграции и национальные интересы Республики Беларусь в контексте устойчивого развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 17–18 мая 2019 г. / Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины ; редкол.: И. И. Эсмантович [и др.]. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2019. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
11. О социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Декларация Международной организации труда [Электронный ресурс] : принята на 97-й сессии Международной конференции труда, Женева, 10 июня 2008 г. – Режим доступа : <http://test.safe-work.ru/Bibl/BibOT/MOT/m080610.html>. – Дата доступа : 10.12.2020.