

Е. А. Ковалёва

канд. юрид. наук, доцент

ГГУ им. Ф. Скорины

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ТРУДЯЩИМСЯ-МИГРАНТОМ

В статье проводится анализ международных норм, трудового законодательства и законодательства о миграции, касающихся оформления трудовых отношений с трудящимся-иммигрантом на территории Республики Беларусь. Анализируются условия и сведения, которые должны содержаться в трудовых договорах (контрактах) с иностранными работниками. В результате сделаны выводы и предложены отдельные пути совершенствования нормативных правовых актов.

Введение. Озабоченность государств относительно нелегальной трудовой миграции, эксплуатации рабочих «в условиях, схожих с рабством и принудительным трудом», защиты прав трудящихся-мигрантов возникает с 70-х годов прошлого столетия. В 1972 году Генеральная Ассамблея в своей Резолюции 2920 (XXVII) осудила дискриминацию в отношении иностранных рабочих и призвала правительства покончить с этой практикой и усилить выполнение принятых договоренностей, касающихся трудящихся-мигрантов [1]. Надлежащее оформление трудовых отношений, сохранение и закрепление основных прав граждан в трудовом договоре является одной из важнейших гарантий прав таких трудящихся.

Основная часть. Положения всех международных актов как на универсальном, так и на двухстороннем уровнях прямо или косвенно указывают на необходимость заключения трудового договора (соглашения, контракта, договора найма) при трудоустройстве трудящегося-мигранта в принимаемом государстве.

Конвенция ООН 1990 г. «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» относится к основным документам ООН по защите прав человека. В ст. 25 Конвенции закреплён принцип равного обращения трудящихся-мигрантов и граждан государства работы по найму по вопросам труда. Предусматривается, что частные договоры найма должны содержать единые условия вознаграждения, сверхурочного и рабочего времени, еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков, безопасности и охраны здоровья, прекращения трудовых взаимоотношений и любые другие условия труда, которые в соответствии с национальными законами и практикой его применения считаются условиями занятости [2].

Принцип «не менее благоприятных условий труда чем те, которыми пользуются его собственные граждане» содержится в ст. 6 Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 97 О правах мигрантов 1939 г., пересмотренная в 1949 г. (Конвенция 97) Статья 5 Приложения 1 к Конвенции 97 обязывает государства создавать систему контроля над

трудовыми договорами, заключаемыми между нанимателем или уполномоченным им лицом, с одной стороны, и работником-мигрантом — с другой, которая включает следующие требования:

1) передавать мигранту один экземпляр трудового договора до его отъезда либо выдавать договор в приемном пункте в момент его прибытия на территорию страны иммиграции. В таком случае он извещается до своего отъезда о роде занятий, для которых он нанят, а также о других условиях работы, в частности, о гарантируемой ему минимальной заработной плате посредством письменного документа, относящегося либо к нему лично, либо к группе мигрантов, членом которой он является;

2) трудовой договор должен содержать в себе положения, определяющие условия труда, и, в частности, вознаграждение, предлагаемое мигранту;

3) мигрант должен быть извещен до своего отъезда об общих условиях жизни и работы, ожидающих его на территории страны иммиграции, посредством письменного документа, относящегося либо к нему лично, либо к группе мигрантов, членом которой он является.

В случае нарушения вышеназванных требований компетентный орган власти обеспечивает соблюдение положений, изложенных в предыдущих пунктах, и предусматривает соответствующие санкции за их нарушение [3].

Конвенция МОТ № 143 О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения 1975 г. в ст. 2 и 6 обязывает государства вести систематический контроль и выявлять незаконно нанятых трудящихся-мигрантов, условия труда, противоречащие многосторонним или двусторонним международным соглашениям, национальному законодательству; привлекать к юридической ответственности в отношении незаконного использования труда трудящихся-мигрантов [4].

На уровне Содружества Независимых Государств (СНГ) вопросы трудоустройства мигрантов регламентируются, в частности, Модельным законом о миграции трудовых ресурсов (новая редакция), принятым в г. Санкт-Петербурге 27 ноября 2015 г. постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ № 43-5 (Модельный закон). Статья 12 указанного закона предусматривает, что трудовой договор (контракт) между трудящимся-мигрантом и работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства государства трудоустройства заключается в письменной форме и должен содержать исчерпывающие сведения о характере трудовых обязанностей, размере оплаты труда, распорядке рабочего времени, а также, при наличии законодательно установленных требований, иную значимую информацию: о жилищно-бытовых условиях, порядке переезда трудящегося-мигранта и членов его семьи в государство трудоустройства и возвращения в государство выезда по завершении трудовой деятельности, социальном страховании и медицинском обслуживании, порядке повышения квалификации, об условиях участия в коллективном обсуждении и принятии решений,

связанных с вопросами осуществления трудящимися-мигрантами трудовой деятельности в государстве трудоустройства [5].

Относительно трудоустройства трудящихся-иммигрантов на территории Республики Беларусь применяется Закон от 30 декабря 2010 г. № 225-3 «О внешней трудовой миграции» (Закон о миграции) [6].

Заключение трудового договора регламентируется ст. 32 Закона о миграции, предусматривающей 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 профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией;
- основные права и обязанности работника и нанимателя;
- срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Трудовой договор может предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором [7].

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).

К 3 группе условий 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-ХП «Об основах государственного социального страхования» распространяют его действие и на иностранных работников [8].

Заключение. В результате исследования можно сделать следующие выводы:

1. Анализ международных норм и национального законодательства о регулировании труда мигрантов позволяет нам констатировать, что последнее в полной мере соответствует требованиям международных стандартов. Оно предусматривает, в частности: равные права с гражданами Республики Беларусь по вопросам вознаграждения за труд, выплат в связи с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 33 Закона о миграции); перечень условий и сведений трудового договора (ч. 2 ст. 32 Закона о миграции); регистрацию трудового договора (ч. 2 ст. 36 Закона о миграции).

2. 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 – 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 (специальное разрешение), 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 с нарушением установленного порядка (ч. 4 ст. 23.55 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях).

Хотя ст. 19 ТК и Закон о миграции не обязывают нанимателя включать в трудовой договор сведения о правоотношениях по государственному социальному страхованию, полагаем, что для иностранного работника такое условие обязательно должно содержаться в его трудовом договоре с учетом абз. 1 ч. 1 ст. 36 Закона о миграции, предусматривающей право нанимателя Республики Беларусь на определение в трудовом договоре с трудящимся-иммигрантом дополнительных сведений и условий в случае заключения трудового договора на территории Республики Беларусь.

3. 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 одним из основных условий трудового договора ст. 32 этого Закона прописывает его продление. Но термин «продление» в белорусском законодательстве касается только контрактов. В то же время вопрос о продлении трудового договора 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 трудовой договор (контракт).

4. Часть 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».

Список использованных источников

1. Бекашев, Д.К. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография [Электронный ресурс] / Д.К. Бекашев, Д.В. Иванов. – М.: Проспект, 2013. – Режим доступа: https://litgid.com/read/mezhdunarodno_pravovoe_regulirovanie_vynuzhdennoy_i_trudovoy_migratsii/page-5.php. – Дата доступа: 10.05.2019.

2. О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: Конвенция ООН: принята [резолюцией 45/158](#) Генеральной Ассамблеи, 18 дек. 1990 г. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant5.shtml3. – Дата доступа: 02.05.2019.

3. О трудящихся-мигрантах: Конвенция МОТ № 97 1939 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства, возможности и обращения: Конвенция МОТ № 143 1975 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. О миграции трудовых ресурсов (новая редакция): Модельный Закон: приложение 2 к постановлению Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств, 27 нояб. 2015 г., № 43-5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iacis.ru/upload/iblock/217/prilozhenie_k_postanovleniyu_43_5_2.pdf. – Дата доступа: 07.05.2019.

6. О внешней трудовой миграции: Закон Республики Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3, с изм. и доп. по сост. на 05.01.2016 г. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2016. – 2/2351.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных

правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

8. Об основах государственного социального страхования: Закон Республики Беларусь, 31 янв. 1995 г., № 3563-ХП, с изм. и доп. по сост. на 09.01.2017 г. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2017. – 2/2452.

The article analyzes international norms, labor legislation and migration legislation concerning the registration of labor relations with immigrant workers on the territory of the Republic of Belarus. The conditions and information that should be contained in employment contracts (contracts) with foreign workers are analyzed. As a result, conclusions are drawn and some ways of improving regulatory legal acts are proposed.