

Е. А. Ковалёва

канд. юрид. наук, доц.

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

УСЛОВИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ

В статье проводится анализ международных норм, законодательства об охране труда и законодательства о миграции об условиях труда трудящихся-иммигрантов на территории Республики Беларусь. Анализируются условия, которые должны содержаться в трудовых договорах с иностранными работниками, здоровые и безопасные условия труда. В результате проведена классификация условий труда мигрантов, сделаны выводы и предложены отдельные пути совершенствования нормативных правовых актов.

Заключая трудовой договор, стороны договариваются о выполнении трудовой функции на определенных условиях, которые часто называют условиями труда.

В научной литературе и законодательстве условия труда работников рассматриваются в широком смысле. К ним относят условия как закрепленные в трудовом договоре, так и отсутствующие в нем.

Рассматривая труд мигрантов, содержание понятия «условия труда» еще больше расширяется и включает не только трудовые, но и иные социально-экономические права.

В основополагающих конвенциях МОТ о труде мигрантов в большей степени нормы об условиях их труда закреплены в Конвенции

№ 97 О правах мигрантов 1939 г., пересмотренная в 1949 г. (далее – Конвенция 97). Согласно ст. 6 указанного акта государства обязуются создавать иммигрантам, законно пребывающим на его территории, такие же условия труда и пребывания, которыми пользуются его собственные граждане, без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола. Основными из них являются:

- 1) условия трудового договора, включая заработную плату и пособия в случаях, когда эти пособия составляют часть заработной платы; рабочее время; сверхурочные работы; оплачиваемые отпуска; ограничения надомного труда; возраст приема на работу; ученичество и профессиональное обучение; охрану труда женщин и подростков;
- 2) членство в профессиональных союзах и возможность пользоваться преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами;
- 3) жилищные условия;
- 4) социальное обеспечение, расследование несчастных случаев на производстве, охрана материнства, трудоспособности, инвалидности, старости, смерти, безработицы и семейных обязанностей, а также другие

условия социального обеспечения по законодательству страны пребывания. Причем Конвенция допускает, что между государствами могут существовать и особые соглашения по этим вопросам;

- 5) налоги, сборы или взносы, уплачиваемые за трудящегося;
- 6) гарантии защиты нарушенных прав в суде.

На основании ст. 8 Конвенции 97 трудящийся-мигрант, постоянно проживающий на территории государства, а также члены его семьи не высылаются в страну происхождения или страну эмиграции по причине болезни или увечья, препятствующих продолжению выполняемой работы после его приезда, кроме случаев, когда трудящийся сам желает вернуться на родину, или если это предусматривается в международных соглашениях, подписанных данным государством. При этом государствам предоставляется право установить срок, не превышающий 5 лет со дня выдачи разрешения на постоянное проживание, по истечении которого вышеназванная гарантия может применяться к трудящемуся-мигранту [1]. Статья 12 Конвенции МОТ № 143 О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения 1975 г. гарантирует равенство условий труда всем трудящимся-мигрантам, выполняющим одинаковые функции, какими бы особыми ни являлись условия их занятости. А ст. 2 обязывает государства контролировать, имеются ли на его территории незаконно нанятые трудящиеся-мигранты, а также не противоречат ли условия их труда соответствующим актам, многосторонним или двусторонним международным соглашениям, национальному законодательству [2].

Конвенции МОТ о труде мигрантов не содержат понятие «условия труда», а на уровне стран Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) такое понятие содержится в ст. 1 Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ 2008 г. Под условиями труда понимается совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется трудовая деятельность человека, оказывающих влияние на его здоровье и работоспособность в процессе труда, а также установленные в соответствии с законодательством принимающей стороны продолжительность рабочего времени и времени отдыха, порядок предоставления оплачиваемых отпусков, оплата труда и другие условия труда [3].

Условия труда для трудящихся-мигрантов в странах СНГ создаются такие же, которые в соответствии с законодательством предоставляются гражданам своего государства, в частности:

безопасные условия труда;

равное вознаграждение за равнозначную работу, включая получение доплат и компенсаций для лиц, имеющих на них право;

социальное обеспечение и социальное страхование, кроме пенсионного, в соответствии с законодательством;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания [3].

Условия труда мигрантов на территории Республики Беларусь закреплены в Законе от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о миграции) [4].

Согласно ст. 32 Закона о миграции в трудовом договоре трудящихся-иммигрантов должны содержаться условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь (ТК) и содержащиеся в законодательстве о миграции.

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

- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- трудовая функция, т.е. работа по одной или нескольким профессиям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, 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 [5].

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 для мигрантов из числа высококвалифицированных специалистов размер месячной заработной платы не ниже 15-кратной величины месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь (ст. 1). Кроме того, трудоустройство иностранных работников осуществляется при соблюдении определенных условий и установленной процедуры.

Анализ вышеназванных международных и национальных актов позволяет нам классифицировать условия труда мигрантов на:

- 1) условия трудоустройства;

- 2) здоровые и безопасные условия труда;
- 3) условия, содержащиеся в трудовом договоре;
- 4) другие условия, которые могут предусматриваться как самим трудовым договором, так и законодательством.

Важную роль для трудящихся-мигрантов имеют здоровые и безопасные условия труда, предотвращающие или уменьшающие воздействие на работников вредных производственных факторов, нацеленные на сохранение здоровья и работоспособности в процессе труда, предупреждение профессиональных заболеваний и содержащиеся в законодательстве об охране труда.

Проведенные учеными исследования в области охраны труда мигрантов указывают, что такие работники находятся в более уязвимом положении по вопросам охраны труда по причинам преимущественной занятости в секторе высоких рисков на низкоквалифицированных работах, а также в связи с частыми сверхурочными работами, что сказывается на их здоровье, а, в результате, они более склонны к травматизму и получению профессиональных заболеваний. Самыми распространенными сферами осуществления трудовой деятельности мигрантов в Беларуси является строительство, сельское хозяйство, транспорт, торговля и общественное питание [6].

В то же время следует отметить, что законодательство Республики Беларусь об охране труда и социальном страховании в полной мере распространяется и на трудящихся-мигрантов, в частности:

- 1) обеспечение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям по охране труда, гарантируется ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» [7];
- 2) расследование и учет несчастных случаев осуществляется в соответствии с Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 [8];
- 3) жизнь и здоровье иностранных граждан подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на основании заключенных трудовых договоров, а также обязательному медицинскому страхованию (п. 271 и 272, глава 15 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530) [9];
- 4) иностранные работники включаются в систему государственного социального страхования и уплату страховых взносов (ст. 1 и 7 Закона Республики Беларусь от 31 января 1995 г. № 3563-XII «Об основах государственного социального страхования») [10].

В результате исследования можно сделать следующие выводы:

1. Анализ международных норм и национального законодательства о здоровых и безопасных условиях труда мигрантов позволяет нам сделать вывод, что последнее в полной мере соответствует требованиям международных стандартов. Законодательство об охране труда предусматривает, в частности, равные права с гражданами Республики Беларусь по вопросам охраны труда, включающие обучение, инструктаж, проверку знаний, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, расследование и учет несчастных случаев на производстве. Иностранцы работники подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, им гарантируются выплаты в связи с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 33 Закона о миграции).

2. В то же время основной законодательный акт о труде мигрантов –

Закон о внешней трудовой миграции не содержит в качестве основной гарантии трудящимся-иммигрантам право на здоровые и безопасные условия труда при осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь. Учитывая важность вышеназванных прав, их первостепенность, а также закрепленную в ст. 33 Закона о миграции гарантию на выплаты в связи с утратой мигрантами здоровья, профессиональной трудоспособности или смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, считаем целесообразным дополнить ст. 33 абзацем 3. Абзацы 3, 4, 5 считать соответственно абзацами 4, 5, 6.

В результате ст. 33 Закона о миграции будет выглядеть следующим образом:

«При осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь трудящимся-иммигрантам гарантируются:

равное с гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь, вознаграждение за труд равной ценности;

здоровые и безопасные условия труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь об охране труда;...».

Указанное дополнение с учетом имеющихся норм способно обеспечивать мигрантов работать в надлежащих условиях труда и защищать свое здоровье на всех этапах производственной деятельности.

Список использованных источников

1. О трудящихся-мигрантах: Конвенция МОТ № 97 1939 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. 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, 2020.
3. О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств: Конвенция, 14 нояб. 2008 г., г. Кишинев // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
4. О внешней трудовой миграции: Закон Республики Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-З, с изм. и доп. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2016. – 2/2351.
5. 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, 2020.
6. Супрунович, Р.М. Рынок труда для иностранца [Электронный ресурс] / Р.М. Супрунович, Е.В. Масленкова // Беларуская думка. – 2012. –
№ 1. – С. 64–71. – Режим доступа: https://beldumka.belta.by/isfiles/000167_833881.pdf,
http://www.iacis.ru/upload/iblock/217/prilozhenie_k_postanovleniyu_43_5_2.pdf. – Дата доступа: 20.09.2020.
7. Об охране труда: Закон Республики Беларусь, 23 июня 2008 г.
№ 356-З с изм. и доп. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
8. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 15 янв. 2004 г. № 30 с изм. и доп. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
9. Положение о страховой деятельности в Республике Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь, 25 авг. 2006 г. № 530 с изм. и доп. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
10. Об основах государственного социального страхования: Закон Республики Беларусь, 31 янв. 1995 г., № 3563-XII, с изм. и доп. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2017. – 2/2452.

The article analyzes international norms, legislation on labor protection and legislation on migration on the working conditions of immigrant workers in the territory of the Republic of Belarus. The article analyzes the conditions that should be contained in employment contracts with foreign employees, as well as healthy and safe working conditions. As a result, the classification of working conditions of migrants is carried out, conclusions are drawn and separate ways of improving regulatory legal acts are proposed.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ