



European  
University  
Institute

ROBERT  
SCHUMAN  
CENTRE FOR  
ADVANCED  
STUDIES

## **КАРИМ Восток – Консорциум прикладных исследований по международной миграции**

Финансируется совместно с Европейским Союзом

### ***Правовые аспекты управления трудовой миграцией в Республике Беларусь***

**Олег Бахур**

Научно-исследовательский отчет 2012/10



© 2012. Все права защищены.  
Ни одна из частей данного документа не может быть распространена, цитирована или воспроизведена в какой либо форме без разрешения проекта Карим Восток.



**КАРИМ-Восток**  
**Создание исследовательского центра по миграционным процессам и**  
**миграционной политике на востоке Европы**

**Научно-исследовательский отчет**  
**КАРИМ-Восток RR 2012/10**

**Правовые аспекты управления**  
**трудовой миграцией в Республике Беларусь**

**Олег Бахур**

© 2012, Европейский университетский институт  
Исследовательский центр имени Робера Шумана

Этот текст можно скачивать только для личных исследовательских целей. Любое дополнительное воспроизведение с другими целями, в печатном или электронном виде, требует согласия Исследовательского центра имени Робера Шумана.  
Запросы следует отправлять по адресу [carim.east@eui.eu](mailto:carim.east@eui.eu)

При упоминании и цитировании ссылка оформляется следующим образом:

Олег Бахур, Правовые аспекты управления трудовой миграцией в Республике Беларусь, CARIM-East RR 2012/10, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI): European University Institute, 2012.

ВЗГЛЯДЫ, ВЫРАЖЕННЫЕ В ЭТОМ ИЗДАНИИ, НИ ПРИ КАКИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ  
НЕ МОГУТ РАССМАТРИВАТЬСЯ  
КАК ОФИЦИАЛЬНАЯ ПОЗИЦИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Европейский университетский институт  
Badia Fiesolana  
I – 50014 San Domenico di Fiesole (FI)  
Италия

<http://www.eui.eu/RSCAS/Publications/>  
<http://www.carim-east.eu/publications/>  
<http://cadmus.eui.eu>

## **КАРИМ-Восток – Создание исследовательского центра по миграционным процессам и миграционной политике на востоке Европы**

Этот проект частично финансируется Европейским союзом и является первым исследовательским центром по миграционным процессам и миграционной политике, исследования которого сосредоточены на восточных соседях Европейского союза и охватывают все страны «Восточного партнерства» (Беларусь, Украина, Республика Молдова, Грузия, Армения и Азербайджан), а также Российскую Федерацию.

Две основные темы проекта:

- (1) миграция из данного региона в Европейский союз (ЕС) с акцентом на странах эмиграции и транзита на восточной границе ЕС;
- (2) региональная миграция на постсоветском пространстве.

Проект начался 1 апреля 2011 года как совместная инициатива Европейского университетского института (ЕУИ), Флоренция, Италия (ведущее учреждение), и Центра миграционных исследований (ЦМИ) Варшавского университета, Польша (учреждение-партнер).

Исследователи КАРИМ-Восток проводят комплексный и ориентированный на выработку политики анализ широкого спектра вопросов, связанных с мобильностью людей и основными тенденциями на рынке труда к востоку от ЕС. Они также изучают возможное воздействие этих тенденций на динамично развивающееся социально-экономическое пространство шести восточных партнеров ЕС и России, а также самого Европейского союза.

В частности, КАРИМ-Восток:

- создает широкую сеть национальных экспертов из региона, которые представляют все основные дисциплины, изучающие миграцию, трудовую мобильность и вопросы национального развития (демография, право, экономика, социология, политология).
- формирует всеобъемлющую базу данных для мониторинга масштабов миграции в регионе (как потоков, так и контингентов), соответствующих законодательных изменений и национальных политических инициатив;
- совместно с экспертами из региона проводит систематические и специальные исследования новых миграционных вопросов на региональном и национальном уровнях;
- предоставляет ученым из региона возможность принимать участие в семинарах, проводимых ЕУИ и ЦМИ, а также возможность участвовать в программах академического обмена для аспирантов;
- предоставляет площадки, на которых национальные и международные эксперты могут взаимодействовать с политиками и чиновниками, а также с другими заинтересованными лицами из упомянутых стран.

Ознакомиться с результатами деятельности проекта можно на его вебсайте: <http://www.carim-east.eu/>

*За дополнительной информацией обращайтесь:*

CARIM-East

Robert Schuman Centre for Advanced Studies (EUI)

Convento

Via delle Fontanelle 19

50014 San Domenico di Fiesole

Italy

Тел.: +39 055 46 85 817

Факс: + 39 055 46 85 770

Email: [carim.east@eui.eu](mailto:carim.east@eui.eu)

Исследовательский центр имени Робера Шумана

<http://www.eui.eu/RSCAS/>

## Список содержимого

I. ВВЕДЕНИЕ .....	1
1. Общая характеристика эмиграционной ситуации в Беларуси .....	1
2. Система государственных органов, реализующих миграционную политику .....	3
II. ПРАВОВАЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА МИГРАНТОВ ЗА РУБЕЖОМ .....	4
1. Международные соглашения .....	4
1.1 Многосторонние соглашения .....	4
1.2 Региональные соглашения .....	5
1.3 Двухсторонние соглашения .....	8
1.3.1 Соглашения в рамках СНГ .....	8
1.3.1.1 Союз Беларуси и России .....	8
1.3.1.2 Особенности и недостатки двусторонних соглашений в рамках СНГ .....	9
1.3.2 Соглашения со странами не входящими в СНГ .....	10
1.3.3 Итоги .....	11
2. Система регулирования трудоустройства граждан Беларуси за рубежом .....	11
2.1 Основные черты правового регулирования трудоустройства белорусских граждан за рубежом .....	11
2.2 Трудоустройство за рубежом при содействии юридических лиц или индивидуальных предпринимателей .....	12
2.3 Информирование трудовых эмигрантов до их выезда в страны трудоустройства .....	14
2.4 Трудоустройство за пределами Республики Беларусь по студенческим программам .....	15
2.5 Требования к договорам о трудоустройстве .....	16
2.6 Самостоятельное трудоустройство за пределами страны .....	16
2.7 Общие недостатки и рекомендации .....	17
2.8 Итоги .....	18
III. ПРАВОВАЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОСТУПА ИНОСТРАНЦЕВ К РЫНКУ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ .....	18
1. Международные соглашения .....	18
2. Правовые и институциональные рамки .....	19
2.1 Трудящийся-иммигрант .....	19
2.2 Основные принципы доступа иностранцев к рынку труда Республики Беларусь .....	19
2.3 Порядок трудоустройства .....	20
2.3.1 Трудоустройство при содействии частных агентств занятости .....	21
2.3.2 Разрешения связанные с трудоустройством .....	22
2.3.3 Основания для отказа в выдаче или аннулировании разрешений и специальных разрешений .....	22
2.4 Механизмы оценки умений и признания квалификаций .....	23
2.5 Требования к трудовому договору .....	24
2.6 Въезд и пребывание .....	24
2.7 Права и обязанности трудящихся мигрантов .....	27
2.8 Права и обязанности нанимателя .....	27
2.9 Особенности трудоустройства граждан России и Казахстана .....	28
3. Меры для предотвращения и санкционирования нелегальной трудовой миграции .....	28
IV. ВЫВОДЫ .....	29
1. Правовые рамки международного сотрудничества .....	29
2. Национальное законодательство .....	30

## **I. ВВЕДЕНИЕ**

В начале 90-х годов XX века после распада Советского Союза Республика Беларусь столкнулась с проблемой регулирования миграции населения и в частности - международных трудовых потоков. Становление белорусского законодательства, регулирующего общественные отношения в сфере трудовой миграции населения, происходило на фоне значительных социально-экономических и политических изменений. Беларусь как суверенное государство столкнулась с рядом сложных проблем, обусловленных значительной активизацией миграционных процессов, она стала страной как принимающей трудовых мигрантов, так и страной их происхождения. При этом необходимо отметить, что у Республики Беларусь не было никакого опыта в области правового регулирования международной трудовой миграции населения. Поэтому развитие законодательства Беларуси в указанной сфере происходило, с одной стороны, с учетом норм международного законодательства. С другой стороны, белорусское законодательство восприняло многие положения нормативных правовых актов бывшего СССР, со всеми их недостатками и достоинствами.

В первой половине 1990-х годов были приняты законы, составившие основу правового регулирования миграционной сферы, с учетом которых развивалось и законодательство, регулирующее трудовую миграцию. В течении последних двадцати лет были разработаны и приняты основополагающие законодательные акты в сфере трудовой миграции. Вместе с тем, современные тенденции в рассматриваемой сфере общественных отношений показывают не достаточную эффективность существующего законодательства, наличие пробелов в правовом регулировании. Требуется разработка действенного, прозрачного и гибкого правового механизма регулирования трудовой миграции с учетом соблюдения баланса прав трудовых мигрантов и экономических интересов субъектов хозяйствования, с одной стороны, и интересов национальной безопасности, с другой стороны. Кроме того, важно обеспечить соответствие национальной системы регулирования трудовой миграции международным стандартам.

### **1. Общая характеристика эмиграционной ситуации в Беларуси**

Сложность анализа состояния и динамики миграционной ситуации в Республике Беларусь в том, что учет миграционных процессов в стране начали осуществлять только с 1994 г.

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь число лиц, прибывших в 2011 году в республику на постоянное проживание, составило 17 510 человек (2010 год – 17169), число выбывших из республики на постоянное жительство – 7 610 (2010 года – 6 866), миграционный прирост составил 9 900 человек (2010 год – 10 303). Основной миграционный приток иммигрантов наблюдается из стран СНГ, в том числе России, Украины и Казахстана, на долю которых приходится более 85% от общего числа прибывающих в Беларусь.

Ключевыми факторами, влияющими на развитие внешней трудовой миграции, являются: экономическая ситуация и состояние национального рынка труда. Эти показатели в Республике Беларусь характеризуются следующими данными. Так, численность занятых в национальной экономике составляет около 4,5 млн. человек. При этом число трудоспособного населения почти на миллион превышает число занятых в экономике<sup>1</sup>. Таким образом, это данные свидетельствует о том, что значительное число белорусов, работают без официального

---

<sup>1</sup> По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, см. также [http://naviny.by/rubrics/economic/2012/03/14/ic\\_articles\\_113\\_177161](http://naviny.by/rubrics/economic/2012/03/14/ic_articles_113_177161)

оформления трудовых отношений, как в стране, так и за границей. В настоящее время отсутствуют методы определения количества нелегальных белорусских трудовых эмигрантов. Некоторые эксперты полагают, что нелегально трудятся за рубежом около 50 тыс. белорусских работников, другие эксперты говорят о 300 тыс. гражданах Беларуси<sup>2</sup>.

Согласно официальным статистическим данным, в течение последних 5 лет число белорусов, уезжающих на работу за рубеж, уменьшается, что обосновывается снижением спроса на рабочую силу за рубежом вследствие мирового экономического кризиса. Так, в 2008 г. выехали за границу по трудовым договорам 6 204 гражданина Беларуси, в 2010 г. - около 4 тысяч человек, в 2011 г. – 5 522 (некоторое увеличение может быть обосновано разразившимся в 2011 г. в Беларуси экономическим кризисом). Что касается внешней трудовой иммиграции, то в Республике Беларусь в последнее время ее потоки увеличиваются. В 2011 году в Беларусь на работу по контракту прибыло 8 434 человека, в 2010 году - 6 816. Основное количество, въехавших в Беларусь на работу составили граждане Украины, Литвы, Китая, Молдовы, Узбекистана и Латвии<sup>3</sup>.

Наиболее распространена трудовая эмиграция граждан Беларуси в следующие страны – Российскую Федерацию, Чехию, Литву, Латвию, Польшу, США. Традиционно основной эмиграционный поток направлен в Россию и в дальнейшем прогнозируется сохранение такой тенденции. Это связано с созданием общего рынка труда в рамках Союзного государства и ЕЭП<sup>4</sup> (безвизовый режим, отсутствие необходимости получать разрешение на работу), географической близостью стран, отсутствием языкового барьера, наличием значительного числа рабочих мест и высокой конкурентоспособностью белорусов на российском рынке труда. Трудоустраиваются эмигранты из Беларуси в основном по специальностям, связанным с применением преимущественно физического труда<sup>5</sup>. Такой труд является тяжелым, плохо оплачивается и наименее привлекателен для местного населения<sup>6</sup>.

Данные последних белорусских социологических исследований<sup>7</sup> говорят о довольно низком уровне потенциальной внешней эмиграции населения Беларуси: только 5,9% опрошенных граждан хотели бы выехать за границу на постоянное место жительства. Граждане Беларуси настроены больше на временную трудовую миграцию, чем на эмиграцию<sup>8</sup>.

Несмотря на данные социологических исследований, свидетельствующие о низком потенциале внешней трудовой эмиграции, полагаем, что с учетом латентности он является более масштабным. Связывается это с тем, что в стране назрели экономические реформы по существенному повышению производительности труда, которые приведут к сокращению значительного числа работников, занятых в народном хозяйстве страны. Кроме того, в стране происходит рост числа трудоспособного населения. С учетом того, что в настоящее время около 12% населения заняты в неформальном секторе экономики, а 3% составляет

---

<sup>2</sup> Мигас, В., Нечай, А. Мировой и белорусский опыт регулирования внешней трудовой миграции / В. Мигас, А. Нечай //Белорусский журнал международного права и международных отношений. - 2004 - № 1. - С. 84 – 92, а также мнения опрошенных экспертов, работающих в Департаменте по гражданству и миграции МВД.

<sup>3</sup> По данным Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь.

<sup>4</sup> ЕЭП - Единое экономическое пространство. в настоящее время в ЕЭП входят: Российская Федерация, Республика Казахстан и Республика Беларусь, оно сформировано после подписания 9 декабря 2010 г. пакета из соответствующих 17 международно-правовых документов.

<sup>5</sup> такие специальности, как: строитель, рабочий в лесном хозяйстве, водитель, рабочий в промышленности.

<sup>6</sup> Мигас, В., Нечай, А. Мировой и белорусский опыт регулирования внешней трудовой миграции / В. Мигас, А. Нечай //Белорусский журнал международного права и международных отношений. - 2004 - № 1. - С. 84 – 92.

<sup>7</sup> Проводилось Институтом социологии Национальной Академии наук Беларуси в 2010 г.

<sup>8</sup> Артюхин, М.И. Потенциал внешней миграции населения Беларуси: социологический анализ / М.И. Артюхин, С.А. Пушкевич // Доклады национальной академии наук Беларуси. - 2011. - Том Т.55, № 3. - С. 115-118.

зарегистрированная безработица, то в будущем можно прогнозировать обострение ситуации на рынке труда и, как следствие, возрастание трудовой миграции.

## 2. Система государственных органов, реализующих миграционную политику

С 90-х годов XX в. идет постоянный процесс развития системы государственных органов, реализующих миграционную политику государства. Формирование этой системы началось с созданием в июне 1992 г. Государственной миграционной службы при Государственном комитете по труду и социальной защите населения Республики Беларусь (с 1997 г. по ноябрь 2001 г. - Комитет по миграции при Министерстве труда, а с декабря 2001 г. по декабрь 2003 - Департамент по миграции Министерства труда и социальной защиты).

С декабря 2003 г. вопросы регулирования миграционных процессов на территории Республики Беларусь были переданы в ведение МВД Беларуси. 30 декабря 2003 г. Указом Президента Республики Беларусь<sup>9</sup> № 603 на базе департамента по миграции Министерства труда и социальной защиты и структурных подразделений Министерства внутренних дел, ведающих вопросами паспортно-визовой службы и миграции был образован Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

В настоящее время в определении и реализации государственной политики в сфере внешней трудовой миграции в Республике Беларусь задействованы следующие субъекты: Президент Республики Беларусь; Совета Министров (правительство); органы внутренних дел (Департамент по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь); иные государственные органы (например, Министерство иностранных дел, Государственный пограничный комитет, Министерство труда и социальной защиты). Полномочия основных субъектов управления внешней миграцией определяются в отдельной главе Закона № 225-3 (стст. 6 - 10).

Созданный Департамент призван осуществлять выработку единой государственной политики в рассматриваемой сфере и реализовывать ее, а также призван оперативно и качественно осуществлять управление миграционными процессами, обеспечивать четкую координацию других органов и ведомств по вопросам регулирования миграции (ст. 9 Закона № 225-3 определены основные функции в данном направлении).

Осветим некоторые особенности практики деятельности государственных органов Республики Беларусь по реализации государственной политики в сфере трудовой миграции.

Департаментом по миграции МВД Беларуси, как основным субъектом реализации миграционной политики, проводится целенаправленная работа по защите внутреннего рынка труда и государственному регулированию использования в стране труда иностранцев. При этом Департамент руководствуется Государственной программой противодействия торговле людьми, нелегальной миграции и связанным с ними противоправным деяниям<sup>10</sup>. В указанных целях ежегодно проводятся республиканские проверки законности привлечения и использования иностранной рабочей силы. Проверками охватываются субъекта хозяйствования негосударственной формы собственности, в том числе, субъекты хозяйствования строительного комплекса, сферы торговли и обслуживания, промышленного комплекса. В результате проверок, как правило, выявляются нелегально занятые иностранные граждане (ежегодно – более 100 человек). К нарушителям миграционного законодательства применяются оперативные меры воздействия, в том числе депортация.

---

<sup>9</sup> «О некоторых мерах по совершенствованию системы органов и подразделений внутренних дел Республики Беларусь».

<sup>10</sup> О государственной программе противодействия торговле людьми, нелегальной миграции и связанным с ними противоправным деяниям на 2011 - 2013 годы: Указ Президента Республики Беларусь 2 октября 2010 г. № 518.



В последние годы осуществлен ряд мер по усилению контроля за незаконно работающими иностранцами, прибывшими из стран СНГ. Постановлением Совета Министров от 14 февраля 2000 г. № 198 «Об освобождении отдельных организаций от платы за выдачу специальных разрешений (лицензий) на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы» в Брестской области был урегулирован статус граждан Украины из приграничных Волинской и Ровенской областей, работавших на предприятиях г. Бреста на постоянной основе более 10 лет. В соответствии с требованиями законодательства в иммиграционной сфере по предложению Министерства труда Правительством принято постановление о легализации положения на территории страны граждан государств - участников СНГ, въехавших в разные годы на территорию Республики Беларусь и принятых на работу субъектами хозяйствования сельскохозяйственной отрасли в силу нехватки кадров. В настоящее время упорядочен правовой статус свыше 3 тыс. таких лиц.

Таким образом, анализ действующего законодательства показывает, что основным органом в сфере государственного управления является Департамент по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь. Роль же Министерства труда и социальной защиты сведена лишь к установлению стандартов в области социального обеспечения и контролю за их соблюдением.

## **II. ПРАВОВАЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА МИГРАНТОВ ЗА РУБЕЖОМ**

### **1. Международные соглашения**

В настоящее время можно выделить три основных направления развития международных отношений Республики Беларусь, связанных с урегулированием трудовой миграции:

- i. Присоединение к многосторонним международным соглашениям, определяющим основные принципы регулирования внешней трудовой миграции;
- ii. Заключение региональных многосторонних и двусторонних соглашений по урегулированию внешней трудовой миграции<sup>11</sup>
- iii. Заключение двусторонних соглашений по урегулированию трудовой миграции между Республикой Беларусь и странами, не входящими в СНГ.

#### **1.1 Многосторонние соглашения**

Беларусь присоединилась к ряду специальных документов миграционного характера в рамках Организации Объединенных Наций. Среди них: Всеобщая декларация ООН «Прав человека»<sup>12</sup>; Международные пакты ООН от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» и «О гражданских и политических правах»<sup>13</sup>.

Отметим, что Республика Беларусь не взяла на себя обязательств по следующим международным актам, закрепляющим универсальные подходы в отношении правового статуса трудящихся-мигрантов: Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей<sup>14</sup>, Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов от 24.11.1977 г. Несмотря на указанное выше обстоятельство, положениям данных Конвенций

---

<sup>11</sup> Фактически осуществляется только в рамках СНГ, а также Единого экономического пространства (ЕЭП)

<sup>12</sup> принята в г. Нью-Йорке 10.12.1948 г.

<sup>13</sup> Пакты ратифицированы Указом Президиума Верховного Совета Республики Беларусь от 05.10.1973 г.

<sup>14</sup> Принята Резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 18.12.1990 г.

белорусский законодатель уделяет пристальное внимание, в результате чего многие из них нашли свое отражение в нормативных правовых актах Беларуси.

Безусловно, позитивным шагом для Республики Беларусь является расширение международного сотрудничества с Международной организацией по миграции. В г. Минске в 1998 году было заключено Соглашение о сотрудничестве между правительством Республики Беларусь и Международной организацией по миграции<sup>15</sup>. Соглашение предусматривает осуществление деятельности МОМ по выполнению ряда миграционных программ<sup>16</sup>.

Республика Беларусь вошла в число полноправных членов МОМ 29.11.1999 г. на 90-й сессии Совета МОМ, что способствует успешной реализации указанного выше Соглашения и целевых программ в области миграции.

Республика Беларусь участвует в большинстве Конвенций МОТ. Присоединение к этим Конвенциям создает правовую основу для обеспечения социально-трудовой защиты, а также приемлемых условий труда и жизни белорусских трудящихся мигрантов за рубежом, предотвращения различных форм их эксплуатации. Кроме того, тем самым были созданы условия для улучшения положения и иностранных трудящихся в Республике Беларусь. Хотя в отдельных Конвенциях МОТ, касающихся трудовой миграции, Республика Беларусь не участвует,<sup>17</sup> она учитывает все основополагающие принципы и положения этих Конвенций при заключении международных договоров и соглашений в области внешней трудовой миграции, а также при принятии национальных нормативных правовых актов в указанной сфере.

## 1.2 Региональные соглашения

Как уже отмечалось выше, в настоящее время наибольший обмен трудовыми мигрантами осуществляется между Республикой Беларусь и Российской Федерацией, а также другими странами СНГ. В течение последних 20 лет Беларусь в рамках стран СНГ и локальных межгосударственных объединений<sup>18</sup> велась работа по заключению соглашений, направленных на формирование общего рынка труда<sup>19</sup>, создание правовых, экономических и организационных условий для перехода к свободному перемещению рабочей силы, решение проблемы согласованного регулирования трудовой миграции.

В целях согласования государственной политики в области трудовой миграции, а также для региональной правовой гармонизации Межпарламентской Ассамблеей государств-участников

---

<sup>15</sup> О ратификации Соглашения между Правительством Республики Беларусь и Международной организацией по миграции о сотрудничестве: Закон Республики Беларусь от 05.05.1999 № 251-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь - 19.05.1999. - № 36, 2/26.

<sup>16</sup> В частности: укрепление потенциала национальных структур в сфере миграции; оказание консультативных услуг; техническое сотрудничество по миграционным вопросам; информирование по вопросам миграции; оказание помощи в миграции гражданам Республики Беларусь, иностранным гражданам, лицам без гражданства, беженцам, лицам, нуждающимся в подобной помощи, а также в возвращении квалифицированной рабочей силы и в выборочной миграции.

<sup>17</sup> Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» (заключена в г. Женеве 01.07.1949); Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (заключена в г. Женеве 24.06.1975); Конвенция № 181 «О частных агентствах занятости» (заключена в г. Женеве 19.06.1997).

<sup>18</sup> Союзное государство Беларуси и России, ЕЭП (Единое экономическое пространство - Беларусь, Россия, Казахстан).

<sup>19</sup> Дроздович, Н.С. Международно-правовое сотрудничество государств-участников Содружества Независимых Государств в области внешней трудовой миграции/ Н.С. Дроздович // Юридический журнал. - 2007. - № 3. - С. 63.

СНГ принимаются модельные законодательные акты<sup>20</sup>. Эти акты не относятся ни к нормативным правовым актам внутреннего законодательства государств, ни к международным правовым документам. Они имеют лишь рекомендательный характер, их положения могут полностью или частично восприниматься государствами СНГ в процессе законотворчества, тем самым государства ориентируются на принятие приемлемых решений, что способствует сближению национальных законодательств.

В целях создания скоординированного рынка труда посредством совершенствования регулирования процессов миграции 13 ноября 1992 г. при Исполнительном комитете СНГ был создан Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ, работу которого курирует Департамент гуманитарного сотрудничества, общеполитических и социальных проблем. Важно отметить, что Консультативный совет в настоящее время не оказывает реального влияния на принятие решений ни на уровне СНГ, ни на уровне отдельных государств в него входящих. Принимаемые им решения носят рекомендательный, а не обязательный характер.

Возможность трудового миграционного обмена между Республикой Беларусь и государствами-участниками Содружества Независимых Государств<sup>21</sup> во многом обуславливается правилом свободы передвижения людей на территории Содружества, зафиксированного в ряде многосторонних соглашений<sup>22</sup>. Эти Соглашения предусматривают установление безвизового въезда и транзитного проезда, а также практически единый перечень документов для перемещения граждан по территории Содружества.

На урегулирование сферы трудовой миграции в рамках СНГ направлено два соглашения:

- i. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (заключено в г. Москве 15.04.1994 г., ред. от 25.11.2005)<sup>23</sup>;
- ii. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств (заключена г. Кишиневе 14.11.2008 г.)<sup>24</sup>.

Анализ этих многосторонних соглашений показывает, что они основываются на общепринятых международных принципах регулирования внешней трудовой миграции<sup>25</sup>.

Совсем другая ситуация складывается в рамках формируемого Единого экономического пространства (ЕЭП). На территории трех государств в него входящих была существенно

---

<sup>20</sup> Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, (одобрена постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ 29.10.1994 г. в г. Санкт-Петербурге, содержит положения, касающиеся международных передвижений трудящихся); Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ: Рекомендательный законодательный акт (принят 13.05.1995 г., посвящен проблемам определения правового статусу трудящихся-мигрантов, правового регулирования привлечения и использования трудящихся-мигрантов государств СНГ на территории СНГ) // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи СНГ. - 1995. - №8.

<sup>21</sup> Далее – СНГ или Содружество.

<sup>22</sup> Соглашение о безвизовом передвижении граждан государств Содружества Независимых Государств по территории его участников от 9 октября 1992 г. // Содружество: инф. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. - 1992. - № 7; Соглашение о порядке выезда граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в государства, не входящие в Содружество Независимых Государств, и выезда из них от 17 января 1997 г. // Содружество: информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. - 1997. - №1 (25).

<sup>23</sup> Вступило в силу для Республики Беларусь 20 ноября 1997 года // Содружество: инф. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. - 1994. - №1 (14)

<sup>24</sup> О ратификации Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств: Закон Республики Беларусь 6 июля 2009 г.

<sup>25</sup> Касьянова, Е.В. Правовое регулирование трудовой миграции в рамках Содружества Независимых Государств / Касьянова Е.В. // 34 Право в современном белорусском обществе: сб. науч. трудов. - Минск, 2009. - Вып. 4. - С. 515.

расширена свобода передвижения человеческого капитала. Так, в ходе формирования правовой базы Единого экономического пространства 19 ноября 2010 года в г. Санкт-Петербурге были подписаны два соглашения<sup>26</sup>, регулирующие вопросы трудовой миграции:

- Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств;
- Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей<sup>27</sup>.

Прогрессивной новацией данных Соглашений является то, что они предусматривают возможность осуществления трудовой деятельности гражданами государств-участников Соглашений на территории договаривающихся сторон (Россия, Беларусь, Казахстан) без соответствующих разрешительных документов.

Проведенный анализ, региональных нормативных правовых актов, касающихся трудовой миграции населения, заключенных Республикой Беларусь, показал:

- такие документы Беларусью заключены только со странами входящими в СНГ, а также в локальные интеграционные объединения<sup>28</sup>;
- для создания условий по осуществлению трудовой миграции установлен безвизовый режим взаимных поездок<sup>29</sup>;
- заключенные соглашения (за исключением Соглашений в рамках ЕЭП) не предусматривают того объема прав для трудовых мигрантов, который необходим для функционирования свободного рынка труда. А для определения правового механизма трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранными трудовыми мигрантами эти акты отсылают к двусторонним соглашениям и национальному законодательству страны трудоустройства.
- условия для беспрепятственного обмена трудовыми мигрантами созданы лишь в рамках ЕЭП<sup>30</sup>
- предусматриваются меры по обеспечению интеграции всех категорий мигрантов в общество и формированию к ним толерантного отношения, противодействию незаконной миграции и формированию у граждан государств - участников СНГ уважительного отношения к законодательству, языку и культуре страны пребывания;
- рассмотренными Соглашениями не предусматривается создания необходимого в современных условиях межгосударственного судебного органа, в компетенцию которого входило бы рассмотрение споров, связанных с нарушением государствами своих обязательств в социально-трудовой сфере, такими полномочиями обоснованно было бы наделить Экономический Суд СНГ. Не разработан и общий механизм осуществления контроля за использованием труда иностранных рабочих в странах СНГ и соблюдением их прав<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup> Соглашения вступили в силу 1 января 2012 г.

<sup>27</sup> Республикой Беларусь эти Соглашения ратифицированы 28 декабря 2010 г.

<sup>28</sup> ЕЭП.

<sup>29</sup> Между большинством государств-участников СНГ.

<sup>30</sup> Например, осуществлять трудовую деятельность без специального разрешения могут только иностранные трудовые мигранты-граждане стран, входящих в ЕЭП, на территории государств в него входящих.

<sup>31</sup> Дроздович, Н.С. Международно-правовое сотрудничество государств-участников Содружества Независимых Государств в области внешней трудовой миграции/ Н.С. Дроздович // Юридический журнал. - 2007. - № 3. - С. 62.

### 1.3 Двухсторонние соглашения

#### 1.3.1 Соглашения в рамках СНГ

В рамках СНГ был заключен ряд двухсторонних соглашений, направленных на урегулирование сферы трудовой миграции<sup>32</sup>. Их анализ показывает, что соглашения имеют схожую структуру и содержание. Кроме того они во многом дублируют, дополняют и конкретизируют положения Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (1994 г., г. Москва). В случае отсутствия двусторонних соглашений между Беларусью и каким-либо государством-участником СНГ, в области обмена рабочей силой страны руководствуются указанным Соглашением 1994 г., а также Конвенцией о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств (2008 г., г. Кишинев).

#### 1.3.1.1 Союз Беларуси и России

Отдельно остановимся на анализе договорных отношений Республики Беларусь с Российской Федерацией в сфере трудовой миграции в рамках локального интеграционного объединения - Союза Беларуси и России. Так, вопросы трудоустройства граждан Республики Беларусь в Российской Федерации (и наоборот) регулируются:

1. Решением Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 г. № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий»;
2. Договором между Республикой Беларусь и Российской Федерацией «О равных правах» от 25 декабря 1998 г. (вступил в силу 22 июля 1999 года).

Согласно Решению 1996 г. № 4 общий порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы, действующий в двух государствах, в отношении граждан Беларуси в России и наоборот не применяется. Документы, касающиеся реализации трудовых прав и социально-трудовых гарантий граждан, выданные соответствующими органами сторон, признаются без легализации (п. 1).

Определено, что 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

<sup>32</sup> 1. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Армения о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств (заключено в 19.07.2000, вступило в силу 24 мая 2001 г., ред. от 23.10.2006); 2. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Азербайджанской Республики о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, временно работающих на территории Азербайджанской Республики, и граждан Азербайджанской Республики, временно работающих на территории Республики Беларусь (заключено в г. Баку 02.05.2007); 3. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации, и граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь (заключено в г. Москве 24.09.1993); 4. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Украины о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь и Украины, работающих за пределами своих государств (заключено в г. Минске 17.07.1995, ред. от 30.09.2010); 5. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Казахстан о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Казахстан, и граждан Республики Казахстан, работающих на территории Республики Беларусь (заключено в г. Алматы 23.09.1997, ред. от 05.10.2000); 9. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Молдова о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Молдова, и граждан Республики Молдова, работающих на территории Республики Беларусь от 5 мая 1994 года.

условиях труда и других вопросах трудовых отношений. При этом применяется законодательство о труде государства трудоустройства. Установлено, что трудовой стаж, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью на территории Беларусь и России, взаимно признается за их гражданами (п. 2 Решения №4). Предусмотрены и широкие социальные права и гарантии (пп. 2, 3).

Договором между Республикой Беларусь и Российской Федерацией «О равных правах» 1998 г. определено, что Республика Беларусь и Российская Федерация взаимно обеспечивают гражданам равные права на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-правовых гарантий на территориях Беларуси и России. (ст. 7). Дублируются положения пп. 2, 3 Решения № 4.

Таким образом, на сегодняшний день в рамках Союзного государства Беларуси и России сформированная договорная база, предоставляющая гражданам двух государств самые широкие права в сфере трудовой миграции.

### 1.3.1.2 Особенности и недостатки двусторонних соглашений в рамках СНГ

Существующими соглашениями формально продекларирована цель обеспечения свободного перемещения рабочей силы как важного условия существования общего рынка труда на пространстве СНГ<sup>33</sup>; но на самом они направлены на максимальную защиту национальных трудовых рынков и основываются на принципе приоритетного права национальных трудящихся на занятие рабочих мест. Основным методом международно-правового регулирования на уровне СНГ выступает метод отсылки к компетентному правопорядку, чаще национальному. В настоящее время гражданам при перемещении по территории Содружества (СНГ) реально предоставляется лишь свобода в плане безвизового пересечения внутренних границ СНГ<sup>34</sup>. Только в рамках Союза Беларуси и России, а также ЕЭП предусмотрены меры по обеспечению свободного передвижения трудящихся, аналогично праву Европейского Союза;

Международно-правовое сотрудничество в сфере трудовой миграции в рамках Содружества не в полной мере обеспечено эффективной системой контроля за выполнением соглашений заключенных между государствами-участниками СНГ. Отчасти исполнение рассматриваемых правовых предписаний и контроль за их соблюдением осуществляется в рамках международного сотрудничества административных национальных органов и служб в области труда и социального обеспечения.

Недостатком соглашений заключенных между странами, входящими в СНГ является и то, что в них не предусмотрены реальные механизмы обеспечения выполнения принятых по ним обязательств. Не определен и центральный координирующий и контролирующий орган. Для

<sup>33</sup> Устав Содружества Независимых Государств; Договор о создании Экономического Союза.

<sup>34</sup> В сфере обеспечения свободы передвижения людей по территории Содружества, были заключены следующие двусторонние соглашения: 1. Соглашение между Республикой Беларусь и Российской Федерацией об обеспечении равных прав граждан Республики Беларусь и Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств - участников Союзного государства; 2. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Азербайджанской Республики о взаимных безвизовых поездках граждан (Заключено в г. Минске 15.05.2006); 3. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Узбекистан о взаимных поездках граждан (Заключено в г. Ташкенте 19.01.2005); 4. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Молдова о взаимных безвизовых поездках граждан (Заключено в г. Минске 24.12.2004); 5. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Туркменистана о взаимных поездках граждан (Заключено в г. Минске 22.12.1999); 6. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Кабинетом Министров Украины о безвизовых поездках граждан (заключено в г. Киеве 12.06.2009 г.).

решения этих проблем предлагается расширить полномочия и повысить роль Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите государств-участников СНГ<sup>35</sup>.

С учетом указанных выше особенностей двусторонних Соглашений со странами СНГ можно предложить следующие меры по повышению эффективности системы регулирования международных трудовых отношений в рамках СНГ:

- расширять положительный опыт Союза Беларуси и России, ЕЭП по созданию экономических, правовых и организационных условий для свободного передвижения трудящихся;
- на уровне национального законодательства государств-участников СНГ необходимо совершенствовать механизмы правового регулирования отношений в сфере трудовой миграции населения с учетом обеспечения баланса между расширением внешней трудовой миграции, с одной стороны, и необходимостью защиты внутреннего рынка труда, недопущения нелегальной миграции - с другой.

### *1.3.2 Соглашения со странами не входящими в СНГ*

Трудовая миграция между Республикой Беларусь и странами не входящими в СНГ, прежде всего, основывается на возможности реализации свободы передвижения людей<sup>36</sup>.

Непосредственно в сфере трудовой миграции и социального обеспечения со странами дальнего зарубежья имеется лишь несколько двухсторонних межправительственных соглашений<sup>37</sup>.

Анализ указанных Соглашений показывает, что они не предоставляют гражданам договаривающихся сторон более широких прав, чем предусмотрено в общепринятых многосторонних Соглашениях в сфере внешней трудовой миграции. Так все они предусматривают, что трудящиеся-мигранты осуществляют трудовую деятельность на основании заключенного с работодателем трудового договора и все общественные отношения этого рода регулируются в соответствии с национальным законодательством стороны трудоустройства<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> Рязанцев, С.В. Мировой рынок труда и международная миграция: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Мировая экономика" / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко.- Москва: Экономика, 2010.- С. 53-54.

<sup>36</sup> 1. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Куба о взаимных безвизовых поездках граждан (вступило в силу 10 марта 1999 года); 2. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Боливарианской Республики Венесуэла об отмене виз в национальных паспортах от 8 декабря 2007 года; 3. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Польша о взаимных поездках граждан, заключенное путем обмена нотами 20 декабря 2007 года; 4. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Литовской Республики о внесении изменений и дополнений во Временное соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Литовской Республики о взаимных поездках граждан от 26 ноября 2002 года, заключенное путем обмена нотами 20 декабря 2007 года; 5. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Латвийской Республики о взаимных поездках граждан, заключенное путем обмена нотами 31 января 2008 года.

<sup>37</sup> 1. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Польша о взаимном трудоустройстве граждан от 27 сентября 1995 года; 2. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Сербия о временном трудоустройстве граждан Республики Беларусь в Республике Сербия и граждан Республики Сербия в Республике Беларусь от 31 марта 2009 года; 3. Соглашение между Республикой Беларусь и Литовской Республикой о гарантиях прав граждан в области пенсионного обеспечения от 14 апреля 1994 г.

<sup>38</sup> Со всеми ограничениями, установленными относительно иностранных работников - годовые квоты на привлечение к трудовой деятельности иностранцев; обязательное наличие разрешения на пребывание и работу; трудящийся-мигрант не может выполнять другую оплачиваемую работу, кроме указанной в разрешении на право работы на территории страны трудоустройства.

Вместе с тем, положительно можно оценить то, что в этих Соглашениях определены обязательные положения трудового договора, заключаемого с трудовым мигрантом до выезда в страну трудоустройства<sup>39</sup>, а так же то, что в случае расторжения трудового договора по вине работодателя работодатель выплачивает трудящемуся-мигранту компенсацию<sup>40</sup>, и несет дорожные расходы на возвращение трудящегося мигранта в место его постоянного пребывания.

### 1.3.3 Итоги

Подводя итог отметим, что достаточное количество международных двухсторонних соглашений заключено Республикой Беларусь, только со странами, входящими в СНГ, а со странами же не входящими в Содружество заключено лишь несколько соглашений. Это обстоятельство оценивается негативно, поскольку существенно сдерживает развитие внешней трудовой миграции со странами, не входящими в СНГ. Общая черта всех заключенных соглашений – это фактическое дублирование общепринятых на международном уровне положений и сложившихся международно-правовых стандартов в области трудовой миграции, в части определения объема прав иностранных работников.

Только в рамках СНГ, Союза Беларуси и России, ЕЭП была сформирована региональная подсистема международного трудового права, которая устанавливает наиболее благоприятные условия для трудящихся, предоставляя им расширенные права.

## 2. Система регулирования трудоустройства граждан Беларуси за рубежом

### 2.1 Основные черты правового регулирования трудоустройства белорусских граждан за рубежом

Закон № 225-3 регулирует отношения связанные с трудоустройством по трудовым договорам за пределами Республики Беларусь граждан, а также иностранцев<sup>41</sup>, постоянно проживающих в Республике Беларусь (ч. 1 ст. 2).

Важно иметь в виду, что действие Закона № 225-3 не распространяется на отношения, связанные с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности за пределами Беларуси следующими категориями лиц:

- -гражданами и иностранцами, постоянно проживающими за пределами страны;
- гражданами, постоянно проживающими в Беларуси и трудоустроенными за ее пределами в ином порядке<sup>42</sup>, определенном международными договорами Республики Беларусь (ч. 3 ст. 2).

В отличие от ранее действовавшего закона, Закон № 225-3 закрепляет основные принципы осуществления внешней трудовой миграции (ст.4): добровольность внешней трудовой миграции; недопустимость незаконной внешней трудовой миграции; защита рынка труда

---

<sup>39</sup> сведения о сроке действия, размере заработной платы, условиях труда, рабочем времени и сверхурочных работах, трудовом отпуске, оплате медицинского осмотра (до выезда к месту работы), дорожных расходах от места пребывания до места трудоустройства, питания, проживании, медицинском обслуживании, возмещении вреда в случае потери здоровья во время осуществления трудовой деятельности и др. данные в соответствии с национальным законодательством.

<sup>40</sup> Предусмотренную трудовым договором и национальным законодательством страны трудоустройства.

<sup>41</sup> Иностранцы граждане и лица без гражданства.

<sup>42</sup> Например, работники зарубежных филиалов белорусских организаций.



Республики Беларусь; недопустимость найма трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов на условиях, унижающих их человеческое достоинство, наносящих вред их здоровью; недопустимость дискриминации трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов<sup>43</sup>; недопустимость подмены трудовых отношений, вытекающих из трудовых договоров, заключенных с трудящимися-иммигрантами, обязательствами, возникающими на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством Республики Беларусь.

Трудящимся-эмигрантом признается гражданин или иностранец, постоянно проживающие в Беларуси и выезжающие (выехавшие) за ее пределы для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности у иностранного нанимателя по трудовому договору (ст. 1 Закона № 225-3).

Также даются определения терминов «договор о содействии в трудоустройстве» и «договор о трудоустройстве» (между данными понятиями имеется принципиальная разница), конкретизируется понятие «иностраный наниматель» (ст. 1).

К сожалению, необходимо отметить, что в Законе № 225-3 не применяется термин «приграничный трудящийся»<sup>44</sup>, а также термин «маятниковая (приграничная) трудовая миграция»<sup>45</sup>, которые ранее применялись<sup>46</sup> в Законе № 169-3<sup>47</sup>. Фактически внешняя маятниковая трудовая миграция в последнее время получает широкое распространение в районах, граничащих с Россией, и наличие законодательной терминологии способствовало бы эффективному регулированию рассматриваемых процессов.

Трудоустройство граждан Беларуси за рубежом может осуществляться (ст. 11 Закона 225-3):

- i. При содействии юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, имеющих специальное разрешение (лицензию) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь;
- ii. Самостоятельно.<sup>48</sup>

## 2.2 Трудоустройство за рубежом при содействии юридических лиц или индивидуальных предпринимателей

Законом №225-3 устанавливаются обязанности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, имеющих соответствующие лицензии и осуществляющие деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь (ст. 15), среди которых наиболее значимыми являются: регистрировать договоры о трудоустройстве и трудовые

---

<sup>43</sup> В зависимости от пола, расы, национальности, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, если они не препятствуют исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовых функций или статуса работника.

<sup>44</sup> Трудящийся-мигрант, сохраняющий свое обычное местожительство в сопредельном государстве, в которое он возвращается каждый день или, по крайней мере, один раз в неделю.

<sup>45</sup> Выезд граждан Беларуси на территорию сопредельного государства и въезд граждан сопредельного государства на территорию Республики Беларусь в целях получения работы по трудовому договору при условии постоянного проживания на территории государства выезда.

<sup>46</sup> Штейнер, А.И. Регулирование трудовой миграции в соответствии с требованиями закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции» / А.И. Штейнер // // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО ЮрСпектр. – Минск, 2011.

<sup>47</sup> Закон Республики Беларусь от 17.06.1998 г. № 169-З (ред. от 21.07.2008) «О внешней трудовой миграции» (Утратил силу в связи с принятием Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 г. № 225-3, вступившего в силу через шесть месяцев после официального опубликования.)

<sup>48</sup> То есть без содействия юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, имеющих соответствующую лицензию.

договоры, заключенные с трудящимися-эмигрантами<sup>49</sup>, в подразделениях по гражданству и миграции в месячный срок со дня их заключения; проверять достоверность информации об иностранных нанимателях, а также об иностранных посреднических организациях, осуществляющих трудоустройство за пределами Республики Беларусь по студенческим программам; представлять<sup>50</sup> в подразделения по гражданству и миграции сведения о трудящихся-эмигрантах, трудоустроенных за пределами Беларуси при их содействии; представлять в подразделения по гражданству и миграции информацию о трудящихся-эмигрантах, выехавших из Беларуси для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, в течение пяти рабочих дней соответственно со дня их выезда из страны и со дня их въезда в Беларусь после окончания трудовой деятельности за рубежом.

Лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан и иностранцев за границей регламентировано Указом Президента Республики Беларусь от 01.09.2010 №450 (ред. от 13.02.2012) «О лицензировании отдельных видов деятельности»<sup>51</sup>. Определено, что лицензирование такой деятельности осуществляет Министерство внутренних дел. Указ №450 разъяснил крайне важный термин «деятельность, связанная с трудоустройством граждан за границей»<sup>52</sup>, установив, что такая деятельность может проводиться только юридическими лицами Беларуси и индивидуальными предпринимателями, зарегистрированными в Республике Беларусь. Определены лицензионные требования и условия, предъявляемые к соискателям лицензии.

Проведенный анализ существующей процедуры лицензирования деятельности, связанной с трудоустройством граждан и иностранцев за границей, показал, что она детально регламентирована, прозрачна и ориентирована на обеспечение максимальной защиты государством прав, свобод и законных интересов граждан и иностранцев, трудоустраиваемых за рубежом. Однако, требования, предъявляемые к соискателям лицензии на право осуществления деятельности по трудоустройству граждан и иностранцев за рубежом, являются слишком жесткими (например, наличие у руководителя юридического лица-соискателя лицензии<sup>53</sup> высшего образования, а так же наличие договора непосредственно с иностранным нанимателем о трудоустройстве граждан за границей (не допускается заключение таких договоров с посредниками)).

Также излишне бюрократичной является процедура регистрации соглашений (договоров) о трудоустройстве граждан за границей, заключенных с иностранным нанимателем либо иностранной посреднической организацией.

Так, в соответствии с пп. 274.1 Указа № 450 заявитель обязан зарегистрировать в 10-дневный срок после получения лицензии договора о трудоустройстве граждан за границей, заключенные с иностранным нанимателем либо иностранной посреднической организацией. Вместе с тем, эти же документы представляются и для получения лицензии на осуществление указанной деятельности (пп. 273.2 Указа №450). Полагаем, что обоснованным было бы

<sup>49</sup> Трудоустраиваемыми за пределами Республики Беларусь при их содействии

<sup>50</sup> Ежеквартально в установленном порядке, по форме, утвержденной Министерством внутренних дел Республики Беларусь.

<sup>51</sup> Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 08.09.2010. - № 212, 1/11914.

<sup>52</sup> Это любые действия, в том числе однократные, обеспечивающие выезд граждан Республики Беларусь, иностранных граждан, лиц без гражданства, постоянно проживающих в Беларуси (далее - граждане), на работу за границу, включающие оказание этим гражданам услуг по содействию в трудоустройстве у иностранного нанимателя за пределами страны, получении разрешения на работу в иностранном государстве и заключении трудового договора с иностранным нанимателем.

<sup>53</sup> Руководителя обособленного подразделения, в том числе филиала, юридического лица), индивидуального предпринимателя.

регистрировать договора о трудоустройстве граждан за границей<sup>54</sup> перед выдачей лицензии или одновременно с ее выдачей.

Указанные обстоятельства, безусловно, сдерживают развитие сферы оказания услуг по трудоустройству за рубежом.

Белорусским трудящимся-мигрантам, гарантируются защита и покровительство Республики Беларусь в государстве трудоустройства (ст. 14 Закона №225-3). Меры по их защите обязаны принимать дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь, они также призваны оказывать трудящимся-эмигрантам покровительство в порядке, установленном законодательством, а также международными договорами Беларуси<sup>55</sup>. Отметим, что указанные нормы Закона № 225-3 основываются как на Конституции Республики Беларусь (стст. 10, 11), так и на положениях международно-правовых актов<sup>56</sup> (например, ст. 2 Декларации о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают 1985 г.<sup>57</sup>).

Выезд граждан Беларуси и иностранцев, постоянно проживающих в стране, для трудоустройства за ее пределами, осуществляется в порядке, установленном законодательством о выезде и въезде в Республику Беларусь<sup>58</sup>.

### 2.3 Информирование трудовых эмигрантов до их выезда в страны трудоустройства

Исключительно важно осуществлять правовое и иное информирование трудовых эмигрантов до их выезда в страны трудоустройства. В Республике Беларусь эта деятельность реализуется следующими субъектами (ст. 16 Закона № 225-3):

- юридические лица и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по трудоустройству за пределами Республики Беларусь (обязаны бесплатно проинформировать трудовых эмигрантов, которым они оказывают услуги по трудоустройству за рубежом:
  - о положениях законодательства Республики Беларусь о внешней трудовой миграции, о порядке выезда из страны и въезда в нее;
  - о положениях законодательства государства трудоустройства в области внешней трудовой миграции; - о местонахождении и номерах телефонов Департамента по гражданству и миграции МВД Беларуси и его подразделений;
  - о местонахождении и номерах телефонов дипломатических представительств или консульских учреждений Республики Беларусь в государстве трудоустройства (при их наличии);

---

<sup>54</sup> Заключенных с иностранным нанимателем либо иностранной посреднической организацией.

<sup>55</sup> Подгруша, В.В. Особенности правового регулирования внешней трудовой миграции / В.В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО ЮрСпектр. – Минск, 2011.

<sup>56</sup> Согласно ст. 10 Конституции гражданину Республики Беларусь гарантируется защита и покровительство государства, как на территории страны, так и за ее пределами;

ст. 11 Конституции предусмотрено, что иностранные граждане и лица без гражданства на территории Республики Беларусь пользуются правами и свободами и исполняют обязанности наравне с гражданами Беларуси, если иное не определено Конституцией Республики Беларусь, законами и международными договорами.

<sup>57</sup> Законы и правила, принимаемые государством в отношении иностранцев, должны быть совместимы с международно-правовыми обязательствами, взятыми на себя государством, включая обязательства в области прав человека.

<sup>58</sup> В соответствии с положениями Закона Республики Беларусь от 20.09.2009 (ред. от 29.12.2009) № 49-3 «О порядке выезда из Республики Беларусь и въезда в Республику Беларусь граждан Республики Беларусь».

- о международных организациях, осуществляющих защиту прав, свобод и законных интересов трудящихся-эмигрантов);
- подразделения по гражданству и миграции Департамента по гражданству и миграции МВД Беларуси (бесплатно информируют трудящихся-эмигрантов, самостоятельно выезжающих за пределы Республики Беларусь для трудоустройства:
  - о положениях законодательства Республики Беларусь о внешней трудовой миграции, о порядке выезда из страны и въезда в нее;
  - о местонахождении и номерах телефонов Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь и его подразделений);
- Министерство иностранных дел Республики Беларусь (бесплатно информируют трудящихся-эмигрантов, самостоятельно выезжающих за пределы Республики Беларусь для трудоустройства:
  - о местонахождении и номерах телефонов дипломатических представительств или консульских учреждений Республики Беларусь в государстве трудоустройства (при их наличии);
  - о международных организациях, осуществляющих защиту прав, свобод и законных интересов трудящихся-эмигрантов).

#### **2.4 Трудоустройство за пределами Республики Беларусь по студенческим программам**

Трудоустройство за пределами Республики Беларусь по студенческим программам<sup>59</sup> в соответствии с Законом № 225-3 (ст. 20) имеет свои особенности<sup>60</sup>. Такое трудоустройство осуществляется юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь.

Указанные юридические лица (или индивидуальные предприниматели) могут осуществлять деятельность по трудоустройству за рубежом по студенческим программам на основании договоров о трудоустройстве граждан и иностранцев за границей, заключенных как непосредственно с иностранным нанимателем, так и иностранной посреднической организацией. Что существенно упрощает деятельность в данном направлении, по сравнению с иным видом трудоустройства граждан за рубежом. Отношения в области трудоустройства граждан за рубежом по студенческим программам кроме Закона № 225-3 урегулированы еще Декретом Президента Республики Беларусь №3<sup>61</sup>, а также, Постановлением Министерства

---

<sup>59</sup> Программы касаются трудоустройства белорусских студентов за рубежом на период летних каникул

<sup>60</sup> Каширина, О.С. Проблемы правового регулирования в области внешней трудовой миграции и возможные пути их решения // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО ЮрСпектр. – Минск, 2009.

<sup>61</sup> О некоторых мерах по противодействию торговле людьми: Декрет Президента Республики Беларусь №3 от 09.03.2005 № 3 (ред. от 01.09.2010) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 16.03.2005. - № 40. - 1/6300.

образования Республики Беларусь от № 53<sup>62</sup>, а также упоминавшимся выше Указом Президента № 450<sup>63</sup>.

Ограничен срок действия трудового договора трудящегося-эмигранта по студенческим программам, он не может превышать три месяца.

## 2.5 Требования к договорам о трудоустройстве

Требования к договорам о трудоустройстве (ст. 17 Закона № 225-3), о содействии в трудоустройстве (ст. 18 Закона № 225) и трудовому договору<sup>64</sup> (ст. 19 Закона № 225-3, ст. 19 Трудового кодекса<sup>65</sup>) законодательно регламентированы. Они определяются в основном Законом № 225-3, который дублирует соответствующие положения Декрета Президента № 3.

Запрещено заключать договора о трудоустройстве с иностранцами и иностранными организациями, не являющимися непосредственными нанимателями (ч. 2 ст. 17 Закона № 225-3, а так же п. 1.3 Декрета Президента № 3), за исключением трудоустройства за пределами Беларуси по студенческим программам.

На законодательном уровне определены также требования к договору о содействии в трудоустройстве. Определены законом и требования к трудовому договору.

Отметим, что хоть императивно установленные требования к договорам в рассматриваемой сфере в целом соответствуют требованиям международного права, на практике не редки случаи, когда возникают сложности при заключении трудовых договоров с иностранным нанимателем, ввиду того, что законодательство страны трудоустройства не предусматривает включение в такого рода трудовой договоров положений определенных законодательством Беларуси.

## 2.6 Самостоятельное трудоустройство за пределами страны

Сразу отметим недостаток правового регулирования осуществления трудовой деятельности белорусских граждан и иностранцев<sup>66</sup> за пределами страны, которое определено Законом № 225-3 как самостоятельное трудоустройство (ст. 11). Хотя возможность самостоятельного трудоустройства граждан за пределами Республики Беларусь в принципе была определена

---

<sup>62</sup> О порядке подготовки заключения о возможности трудоустройства за пределами Республики Беларусь граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, по студенческим программам и признании утратившим силу постановления Министерства образования Республики Беларусь от 27 декабря 2005 г. № 124: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 01.07.2011 №53 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 13.07.2011 - №79.

<sup>63</sup> Декретом № 3 определено, что МВД совместно с заинтересованными ведомствами должно проводить предварительную проверку условий осуществления деятельности по трудоустройству граждан Республики Беларусь за рубежом по студенческим программам (перед выдачей соответствующей лицензии юридическому лицу). А Министерство образования должно давать заключение о возможности трудоустройства граждан за границей по каждой из студенческих программ трудоустройства. Порядок подготовки заключения о возможности трудоустройства за пределами Республики Беларусь граждан и иностранцев по студенческим программам определен Постановлением Министерства образования № 53. В нем определены сроки подготовки заключения, и сделана ссылка на перечень документов (установлен Указом Президента № 450 и Законом № 225-3), которые необходимо предоставить для подготовки такого заключения.

<sup>64</sup> Заключаемому на территории Республики Беларусь между трудящимся-эмигрантом и иностранным нанимателем, а также к трудовому договору, заключаемому по поручению иностранного нанимателя.

<sup>65</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (ред. от 30.12.2010) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 29.10.1999. - № 80, 2/70.

<sup>66</sup> постоянно проживающих на территории Беларуси.

законодательно, но фактически порядок такого трудоустройства не регламентирован, что не способствует обеспечению соблюдения прав граждан за рубежом. На практике постоянно происходит самостоятельное трудоустройство граждан за границей. Законом № 225-3 урегулирован лишь один из аспектов данной формы трудовой эмиграции<sup>67</sup>. Так, для обеспечения защиты Республикой Беларусь своих прав, свобод и законных интересов, граждане, самостоятельно выезжающие за пределы страны для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, вправе до даты выезда из страны уведомить подразделение по гражданству и миграции по месту жительства или месту пребывания о выезде за пределы страны с указанными целями, либо представить копию трудового договора, заключенного с иностранным нанимателем<sup>68</sup> (ст. 12). Кроме того, как уже указывалось выше, трудящиеся-эмигранты, самостоятельно выезжающие за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, вправе бесплатно получить необходимую информацию в подразделениях по гражданству и миграции Департамента по гражданству и миграции МВД и Министерстве иностранных дел Беларуси (ст. 16 Закона № 225-3).

## 2.7 Общие недостатки и рекомендации

Так в Беларуси законодателем не уделяется должного внимания решению проблемы утечки за рубеж высококвалифицированных кадров, а также работников обладающих дефицитными специальностями. Можно назвать лишь одну предусмотренную меру сдерживающего характера в данном направлении. Это установление 5 летнего срока обязательной работы в стране (на предприятии по распределению) после завершения образования за государственный счет. Однако данная мера на практике не является высокоэффективной, поскольку обязанное лицо имеет возможность самостоятельно трудоустроиться и выехать за рубеж, при этом отсутствуют правовые механизмы, позволяющие воспрепятствовать такому трудоустройству или привлечь обязанное лицо к ответственности. Полагаем необходимым реализовывать следующие меры, направленные на предотвращение «утечки умов» из страны: привлечение в научную сферу спонсоров; создание комфортных условий для работы; повышение социального престижа высококвалифицированных научных работников; содействие внедрению в народное хозяйство научно-технических разработок посредством применения льготного налогообложения использующих их субъектов хозяйствования<sup>69</sup>.

Кроме того, миграционная политика не предусматривается действенных мер стимулированию реэмиграции. Для решения этой задачи можно было бы предусмотреть: таможенные льготы для возвращающихся мигрантов на ввоз имущества и средств производства приобретенных трудовыми эмигрантами за рубежом; разработка и принятие специальных эмигрантских программ с целью стимулирования возвращения эмигрантов из-за границы и содействия их трудоустройству в стране; создание благоприятного климата использования валютных средств для приобретения товаров, земли, производственного оборудования; налаживание деловых и гуманитарных контактов с выехавшими за границу работниками; создание специальных фондов по накоплению средств для обеспечения медицинского обслуживания, жилищного строительства и других нужд возвращающихся на родину эмигрантов.

<sup>67</sup> Таранов, С.Н. Методы государственного регулирования трудовой миграции в Республике Беларусь// Молодежь и наука: реальность и будущее: материалы II Междунар. науч.-практ. конф.- Невинномысск, 2009. - Т. 5. - С. 359-361.

<sup>68</sup> В случае заключения трудового договора с иностранным нанимателем в Республике Беларусь до выезда в государство трудоустройства.

<sup>69</sup> Мигас, В., Нечай, А. Мировой и белорусский опыт регулирования внешней трудовой миграции / В. Мигас, А. Нечай //Белорусский журнал международного права и международных отношений. - 2004 - № 1. - С. 84 – 92.

В нормативных правовых актах Беларуси так же отсутствуют меры по стимулированию трудовой миграции за рубеж граждан, обладающих не востребованными специальностями, работников с низкой квалификацией. Необходимо принятия указанные мер обусловливается складывающейся ситуацией на внутреннем рынке труда, необходимостью увеличения поступлений валютных средств из-за рубежа. Поэтому для более успешного продвижения белорусской рабочей силы за рубеж, предлагается учредить в отдельных дипломатических представительствах нашей страны за рубежом должности регионального уполномоченного по вопросам миграции. Кроме того необходимо совершенствовать работу по: изучению белорусскими загранучреждениями конъюнктуры рынка труда стран аккредитации; поиску партнеров по экспорту излишков рабочей силы из Беларуси<sup>70</sup>.

## **2.8 Итоги**

Подводя итог, отметим, что белорусским государством в настоящее время создана комплексная система по защите экономических, социальных и иных прав белорусских граждан выезжающих для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности за рубежом. Она основывается на:

- детальной правовой регламентации указанного процесса;
- правовых и организационных мерах обеспечивающих соблюдение контрактной формы найма белорусских работников для работы за границей;
- лицензировании и контроле деятельности частных фирм, занимающихся трудоустройством за границей.
- установлении административной и уголовной ответственности за злоупотребления в рассматриваемой сфере.
- четком распределении полномочий государственных органов, в том числе по надзору над заключением мигрантами с работодателями контрактов. Не менее важным шагом явилось вменение дипломатическим представительствам Беларуси обязанностей по контролю выполнения условий международных соглашений по трудовой миграции, решением проблем белорусских мигрантов в стране пребывания.

## **II. ПРАВОВАЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОСТУПА ИНОСТРАНЦЕВ К РЫНКУ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

### **1. Международные соглашения**

Многосторонние, региональные и двухсторонние нормативные правовые акты, заключенные Республикой Беларусь в области внешней трудовой миграции, рассмотренные в разделе II-1, регулируют процессы как выезда белорусских граждан для осуществления трудовой деятельности за рубежом, так и предусматривают аналогичные обязательства Республики Беларусь по приему трудовых иммигрантов.

---

<sup>70</sup> Мигас, В., Нечай, А. Мировой и белорусский опыт регулирования внешней трудовой миграции / В. Мигас, А. Нечай //Белорусский журнал международного права и международных отношений. - 2004 - № 1. - С. 84 – 92.

## 2. Правовые и институциональные рамки

В основном общественные отношения в сфере внешней трудовой иммиграции в Республике Беларусь урегулированы трудовым законодательством Беларуси<sup>71</sup> с учетом особенностей, установленных международными соглашениями (наибольшее число заключено в рамках СНГ), а также Законом № 225-3 (глава 4) и Законом Республики Беларусь № 105-3 «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь»<sup>72</sup>.

### 2.1 Трудящийся-иммигрант

В Законе № 225-3 трудящийся-иммигрант определяется как иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь (ст. 1). Другими словами, действие закона распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь при их трудоустройстве и осуществлении трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь<sup>73</sup>. Иностранцы, являющиеся учредителями коммерческих организаций с иностранными инвестициями в соответствии с положениями Закона № 225-3 подпадают под его действие в статусе работников (трудящихся-иммигрантов).

Таким образом, в настоящее время из сферы действия Закона № 225-3 исключены такие категории иностранных мигрантов, как трудоустраивающиеся в качестве домашних работников у граждан<sup>74</sup>. Так, согласно ч. 1 ст. 309 Трудового Кодекса трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Закон № 225-3 так же указывает круг лиц, на которых его действие не распространяется (абз. 4 ст. 2).

### 2.2 Основные принципы доступа иностранцев к рынку труда Республики Беларусь

В целом государственная политика Республики Беларусь в сфере трудовой иммиграции основывается на принципах:

- Соблюдения государственных интересов
- Учета ситуации на рынке труда Беларуси
- Приоритетности права граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, на занятие свободных рабочих мест (вакансий).

С учетом этих принципов, Совет Министров Республики Беларусь устанавливает квоты на привлечение в страну трудовых иммигрантов (ст. 24 Закона № 225-3). При этом преимущество отдается высококвалифицированным специалистам, а также тем иностранцам, которые

---

<sup>71</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (ред. от 30.12.2010) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 29.10.1999. - № 80, 2/70.

<sup>72</sup> О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 № 105-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 20.01.2010. - № 15, 2/1657.

<sup>73</sup> Далее – трудовые иммигранты.

<sup>74</sup> Каширина, О.С. Проблемы правового регулирования в области внешней трудовой миграции и возможные пути их решения // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО ЮрСпектр. – Минск, 2009.



инвестируют в экономику страны, создают на ее территории иностранные и совместные предприятия, а также осуществляют подготовку и переподготовку кадров на уровне современных требований (ст. 23 Закона № 225-3). Привлечение в страну трудовых иммигрантов в ту или иную отрасль народного хозяйства возможно лишь при условии, что занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь (ст. 23 Закона № 225-3).

Вместе с тем, пробелом в регулировании является то, что Законом № 225-3 не устанавливается, в чью компетенцию входит определение необходимости привлечения трудящихся-иммигрантов на занятие свободных рабочих мест.

Этот пробел устраняется Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 866 (абзац 3 п. 1)<sup>75</sup>. В нем определено, что порядок выдачи заключений о возможности привлечения в Республику Беларусь иностранцев для осуществления трудовой деятельности на ее территории утверждает Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Отметим, что законодательные положения о приоритетности права граждан Беларуси на занятие свободных рабочих, а так же о возможности установления квот на привлечение в Республику Беларусь трудовых иммигрантов соответствует Конституции Республики Беларусь, а также положениям общепризнанных международным норм. Так, согласно ст. 4 Международного пакта ООН «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966 г. участвующие в указанном Пакте государства признают, что государство может установить ограничения прав, если они определяются законом и являются совместимыми с природой ограничиваемых прав, а также устанавливаются исключительно с целью способствования общему благосостоянию в демократическом обществе. В силу ст. 2 Декларация о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают 1985 г. ни одно положение Декларации о правах человека 1985 г. не должно толковаться, как ограничивающее право любого государства принимать законы и правила, касающиеся въезда иностранцев и условий их пребывания, или устанавливать различия между его гражданами и иностранцами. Принцип осуществления трудовой деятельности в соответствии с законодательством государства трудоустройства закреплен и в Соглашении о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (г. Москва 15.04.1994 г.).

Еще одним ограничением в сфере привлечения трудовых иммигрантов в Республику Беларусь является запрет трудящимся-иммигрантам занимать должности, занятие которых в соответствии с законодательством Республики Беларусь связано с принадлежностью к гражданству Беларуси (ст. 25 Закона №225-3).

Это ограничение основывается на конституционных нормах (стст. 38, 39, 80 Конституции Республики Беларусь) и нормах конкретных нормативных правовых актов.<sup>76</sup>

## 2.3 Порядок трудоустройства

Трудоустройство трудовых иммигрантов может осуществляться:

<sup>75</sup> О некоторых мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции»: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.06.2011 № 866 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 06.07.2011. - № 75, 5/34071.

<sup>76</sup> Кодекс Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей (ст. 91, 94); Избирательный кодекс Республики Беларусь (ст. 4, 57); Закон Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» (ст. 5), Закон Республики Беларусь от 01.07.2010 № 142-З «О Комитете государственного контроля Республики Беларусь и его территориальных органах» (ст. 19), Закон Республики Беларусь от 05.11.1992 № 1914-ХП «О воинской обязанности и воинской службе» (ст. 4), Закон Республики Беларусь от 17.07.2007 № 263-З (ред. от 31.12.2010) «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (ст. 31) и др.

- при содействии юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или иностранных организаций, оказывающих услуги по подбору персонала, или
- самостоятельно, то есть без содействия юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или иностранных организаций, оказывающих услуги по подбору персонала (ч. 1 ст. 21 Закона № 225-3).

### 2.3.1 Трудоустройство при содействии частных агентств занятости

Порядок оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала из числа потенциальных трудовых иммигрантов утвержден постановлением Совета Министров Беларуси № 885<sup>77</sup>. Подбор персонала должен осуществляться на основании договоров (соглашений) о сотрудничестве, заключенных между юридическим лицом и иностранной организацией, зарегистрированной за пределами Республики Беларусь, оказывающими услуги по подбору персонала, или же на основании договоров на оказание услуг, заключенных:

- между юридическим лицом либо индивидуальным предпринимателем, оказывающим услуги по подбору персонала, и нанимателем Республики Беларусь<sup>78</sup>;
- между юридическим лицом либо индивидуальным предпринимателем, оказывающим услуги по подбору персонала, и иностранцем.

Постановление № 885 устанавливает обязательные условия, которые должны быть прописаны в указанных договорах<sup>79</sup>. Деятельность, связанная с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, в соответствии с Указом Президента № 450 лицензированию не подлежит<sup>80</sup>.

Таким образом, установленные в Постановлении № 885 обязанности сторон договоров о сотрудничестве и об оказании услуг, делают процедуру трудоустройства трудового иммигранта у нанимателя многоэтапной.

Если иностранец обращается к юридическому лицу<sup>81</sup>, оказывающему услуги по подбору персонала, он обязан представить копии документов, подтверждающих трудовой стаж, образование, и только на основании этого наниматель будет принимать решение о возможности заключения трудового договора (п. 3 Постановления Совмина № 885).

В случае подбора персонала иностранной организацией, зарегистрированной за пределами Республики Беларусь, иностранец (кандидат на трудоустройство), ознакомившись и согласившись с условиями будущего трудового договора, должен пройти тестирование на соответствие квалификационным и иным требованиям, заявленным нанимателем. Иностранная

---

<sup>77</sup> Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.06.2011 № 885.

<sup>78</sup> Законодательно закрепляется термин «наниматель Республики Беларусь». Нанимателями Республики Беларусь могут являться: юридические лица; индивидуальные предприниматели; физические лица или иностранные организации осуществляющие деятельность на территории Республики Беларусь через представительства, открытые в соответствии с законодательством, которым законодательством Республики Беларусь или законодательством иностранного государства предоставлено право заключения и прекращения трудовых договоров с трудящимися-иммигрантами и которые используют труд трудящихся-иммигрантов на основании заключенных с ними трудовых договоров.

<sup>79</sup> Например, договор между юридическим лицом и нанимателем на оказание услуг по подбору персонала должен содержать: количество необходимых работников (иностранцев), предъявляемые к ним квалификационные и иные требования; условия трудового договора, предусмотренные ч. 2 ст. 19 Трудового кодекса и абз. 2, 3, 4 ч.1 ст. 32 Закона №225-3; обязанность юридического лица согласовывать с нанимателем кандидатуры иностранцев.

<sup>80</sup> Не лицензируется с 1 января 2011 г.

<sup>81</sup> Либо индивидуальному предпринимателю.

организация, которая проводит тестирование, обязана сообщить юридическому лицу либо индивидуальному предпринимателю, оказывающему услуги по подбору персонала, результаты тестирования, а также фамилию, имя, отчество (при наличии), дату и место рождения, сведения об учебных заведениях, в которых получил образование иностранец, место постоянного проживания и др. Наниматель на основании предоставленной информации о кандидате на трудоустройство принимает решение о возможности или невозможности заключения трудового договора (п. 3 Постановления Совмина № 885).

### *2.3.2 Разрешения связанные с трудоустройством*

Заключения трудового договора недостаточно и осуществление трудовой деятельности трудовым иммигрантом возможно только при наличии специального именованного разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь<sup>82</sup>. Для его получения нанимателю необходимо обратиться с ходатайством<sup>83</sup> в подразделения Департамента по гражданству и миграции МВД<sup>84</sup>. Законом № 225-3 предусмотрено, что специальное разрешение выдается иностранному мигранту (ч. 1 ст. 29), однако на практике его получает непосредственно наниматель.

При осуществлении трудовой деятельности у нескольких нанимателей Республики Беларусь иностранные иммигранты, обязаны получить специальное разрешение для работы у каждого из них (ст. 29 Закона № 225-3).

Наниматель, в случае получения специального разрешения, обязан передать его юридическому лицу либо индивидуальному предпринимателю, осуществляющему услуги по подбору персонала, которые в свою очередь передают его нотариально заверенную копию иностранной организации, зарегистрированной за пределами Республики Беларусь, либо иностранцу (п. 8 Постановления Совмина № 885). Детально алгоритм действий по приему на работу иностранцев нанимателями Беларуси описан в публикации Самосейко В.Э.<sup>85</sup>

Если наниматель планирует привлекать и использовать труд 10 и более трудовых иммигрантов, он тоже обязан получить разрешение на привлечение иностранных работников в Департаменте по гражданству и миграции МВД Беларуси (ст. 26 Закона №225-3). Под разрешением на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы понимается документ, подтверждающий право нанимателя привлекать трудовых иммигрантов для осуществления трудовой деятельности в стране по трудовым договорам.

### *2.3.3 Основания для отказа в выдаче или аннулировании разрешений и специальных разрешений*

Нанимателю отказывается в выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, которое он обязан получить для использования труда иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, в количестве, превышающем десять человек, по основаниям, предусмотренным ст. 27, 28 Закона № 225-3. Статья 30 Закона № 225-3 содержит перечень оснований для отказа в выдаче специального разрешения трудовому иммигранту.<sup>86</sup>

---

<sup>82</sup> Далее - специальное разрешение.

<sup>83</sup> Ходатайство должно быть от нанимателя Республики Беларусь.

<sup>84</sup> Главного управления внутренних дел Мингорисполкома или в управления внутренних дел облисполкомов.

<sup>85</sup> Самосейко, В.Э. Алгоритм действий по приему на работу иностранцев с визовым режимом въезда в Республику Беларусь // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО ЮрСпектр. – Минск, 2011.

<sup>86</sup> См. Закон 30 декабря 2010 о внешней трудовой миграции на:  
[http://www.carim-east.eu/media/legal%20module/natfr/BY\\_2.1natfr4\\_RUS.pdf](http://www.carim-east.eu/media/legal%20module/natfr/BY_2.1natfr4_RUS.pdf)

Анализ всех указанных выше оснований отказа показывает, что их перечень является исчерпывающим, все они сформулированы конкретно, без употребления оценочных категорий и расплывчатых формулировок, обусловлены они либо интересами национальной безопасности, либо необходимостью обеспечения соблюдения прав трудящихся иммигрантов.

В свою очередь, проведенные интервью сотрудников Департамента по гражданству и миграции Республики Беларусь показал, что наиболее часто применяемым основанием отказа, является наличие отрицательного заключения о возможности осуществления иностранным иммигрантом, выданное органом по труду, занятости и социальной защите.

## 2.4 Механизмы оценки умений и признания квалификаций

Закон №225-3 не предусматривает каких-либо особых требований к перечню документов, которые должны предъявлять трудящиеся-иммигранты при трудоустройстве. Однако такие требования предусмотрены в иных нормативных правовых актах.

Так, по общему правилу в Республике Беларусь согласно ч. 2 ст. 26 Трудового кодекса, прием на работу без указанных в ч. 1 ст. ТК документов не допускается<sup>87</sup> (например, документ удостоверяющий личность иностранца, трудовая книжка, документ о профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы, страховое свидетельство<sup>88</sup>, медицинская справка о состоянии здоровья).

Кроме того, согласно ст. 102 Кодекса об образовании и п. 3 Положения № 981<sup>89</sup> иностранец должен получить свидетельство «о признании документа об образовании, выданного в иностранном государстве и установлении его эквивалентности (соответствия) документу об образовании Республики Беларусь». Порядок осуществления процедуры необходимой для оформления указанного свидетельства детально регламентирован в Положении № 981. Отметим, что в соответствии с ч. 1 ст. 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994г. без легализации на территории Республики Беларусь признаются дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы, выданные в государствах-участниках данного Соглашения<sup>90</sup>.

Фактическая же проверка соответствия квалификации иностранца может проводиться нанимателем Республики Беларусь, либо иностранной организацией, зарегистрированной за пределами Республики Беларусь (оказывающей услуги по подбору персонала для белорусских

<sup>87</sup> За нарушение данного запрета может быть предусмотрено, в частности, увольнение по п. 3 ст. 44 Трудового кодекса - в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

<sup>88</sup> Согласно ст. 7 Закона Республики Беларусь от 31.01.1995 № 3563-ХІІ «Об основах государственного социального страхования» - иностранцам, работающим в Республике Беларусь, предоставлено право участия в правоотношениях по государственному социальному страхованию

<sup>89</sup> Об утверждении Положения о порядке признания документов об образовании, выданных в иностранных государствах, и установления их эквивалентности (соответствия) документам об образовании Республики Беларусь, признания и установления соответствия периодов обучения, курсов высшего образования в организациях иностранных государств: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21 июля 2011 г. № 981 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 02.08.2011. - № 86, 5/34198.

<sup>90</sup> Азербайджанской Республике, Республике Армения, Грузии, Республике Казахстан, Кыргызской Республике, Республике Молдова, Российской Федерации, Республике Таджикистан, Туркменистане, Республике Узбекистан и Украине.

**Однако в таком случае потребуется** заверенный перевод документа об образовании на один из государственных языков Республики Беларусь в порядке, установленном на территории государства выезда работника-иностранца.

нанимателей), иностранец (кандидат на трудоустройство), в форме тестирования на соответствие квалификационным и иным требованиям, заявленным нанимателем.

## 2.5 Требования к трудовому договору

Требования к трудовому договору, заключаемому между трудовым иммигрантом и нанимателем устанавливаются ч. 2 ст. 19 Трудового кодекса Беларуси (общеобязательные требования), а так же Законом №225-З (ст. 32, специальные требования). Так, в трудовом договоре должны быть указаны: порядок, условия прекращения, изменения и продления трудового договора; условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта. Законом №225-З установлено, что срок трудового договора не должен превышать срока действия специального разрешения, выданного трудовому иммигранту (на осуществление трудовой деятельности).

Требования к трудовому договору, заключаемому на территории иностранного государства между трудовым иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь, являющимся иностранной организацией, осуществляющей деятельность на территории страны через представительство, открытое в соответствии с законодательством Беларуси, определяются в соответствии с законодательством иностранного государства.

Отметим, что на международном уровне в целях обеспечения защиты трудовых прав трудящихся-иммигрантов предусмотрены типовые трудовые контракты. Так, в Рекомендации МОТ № 86 «О трудящихся мигрантах», указан ряд положений трудового контракта.

Сопоставляя международные стандарты и положения законодательства Республики Беларусь о содержании положений рассматриваемого трудового договора, приходим к выводу об отсутствии указания в национальном законодательстве на такое существенное положение трудового договора, как условия, при которых работодатель (наниматель) может произвести удержания из вознаграждения (премий, доплат, надбавок) трудящегося-иммигранта и размер этих удержаний.

Полагаем, что это является существенным упущением и требует законодательного разрешения, что будет способствовать совершенствованию процесса правового регулирования трудовой миграции и защиты прав трудовых иммигрантов.

## 2.6 Въезд и пребывание

Процедура подбора и последующего приема на работу трудового иммигранта оформления въезда начинается с установления факта отсутствия возможности заполнения вакансии лицами, постоянно проживающими в Беларуси<sup>91</sup>. При наличии ответа от государственной службы занятости о невозможности подобрать подходящего работника на национальном рынке труда наниматель может осуществить подбор необходимых работников среди иностранцев, не проживающих постоянно в Беларуси<sup>92</sup>. Подобрал подходящего иностранного работника, наниматель получает для него специальное разрешение на право занятия трудовой

---

<sup>91</sup> Для этого наниматель Республики Беларусь обращается в государственную службу занятости с заявкой о потребности в определенной категории работников, что необходимо для получения в дальнейшем специального разрешения на право занятия иностранцем трудовой деятельностью в Республике Беларусь. В случае если государственная служба занятости не сможет подобрать подходящего работника на рынке труда в Республике Беларусь, то это будет являться основанием для выдачи положительного заключения о возможности привлечения иностранного работника.

<sup>92</sup> С помощью юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или иностранных организаций, оказывающих услуги по подбору персонала, либо самостоятельно.

деятельностью в Беларуси (абз. 10 ст. 1, ч. 2 ст. 23, ст. 29 Закона № 225-3), после чего направляет иностранцу заверенную нотариусом копию указанного разрешения.

Еще до въезда иностранца в Беларусь с ним должны быть оговорены условия приема на работу. Также нужно учитывать, что иностранец может быть принят только на должность (по профессии), которая указана в специальном разрешении на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь.

Для въезда в Республику Беларусь у трудовых иммигрантов должны быть в наличии следующие документы: документ для выезда за границу (ст. 27, 30 Закона № 105-3); виза Республики Беларусь с правом труда по найму<sup>93</sup> (ст. 27, 28 Закона №105-3); средства, необходимые для покрытия расходов по пребыванию в Беларуси и выезду из нее<sup>94</sup> (ст. 30 Закона №105-3, п. 8 Правил № 73, п. 32 Визовых правил); договор обязательного медицинского страхования<sup>95</sup> (п. 207 Положения о страховой деятельности); миграционная карта<sup>96</sup> (ст. 29 Закона №105-3).

Наиболее существенным моментом является необходимость получения въездной визы с правом работы по найму. Для этого необходимо представить следующие документы:

1. заверенную нотариусом копию специального разрешения на право занятия трудящимся-иммигрантом трудовой деятельностью в Республике Беларусь;
2. оригинал ходатайства коммерческой организации с иностранными инвестициями<sup>97</sup>, а также обязательства коммерческой организации о соблюдении иностранцем правил пребывания на территории Беларуси<sup>98</sup>.

В случае, если иностранец прибыл в Беларусь для осуществления трудовой деятельности по краткосрочной визе, то подразделениями по гражданству и миграции МВД в установленном порядке оформляется иностранцу разрешение на временное проживание, а также при необходимости - многократная выездная-въездная виза.

В выдаче въездной визы или во въезде в страну трудовому иммигранту может быть отказано по основаниям, изложенным в ст. 30 Закона № 105-3.

Временно пребывающие иностранцы обязаны зарегистрироваться в органе внутренних дел по месту своего фактического пребывания или в гостинице<sup>99</sup> в течение 5 суток<sup>100</sup> со дня прибытия<sup>101</sup> (ст. 23, 41 Закона № 105-3, п. 10 Правил № 73).

---

<sup>93</sup> За исключением случаев, когда получение визы не требуется.

<sup>94</sup> В сумме, эквивалентной не менее чем 50 базовым величинам, установленным на день въезда в Беларусь, на каждый месяц пребывания.

<sup>95</sup> За исключением категорий иностранцев, которые освобождены от обязательного медицинского страхования

<sup>96</sup> Иностранец при въезде в страну должен заполнить миграционную карту, которая вместе с документом для выезда за границу предъявляется сотруднику органа пограничной службы в пункте пропуска через Государственную границу Республики Беларусь. При выезде из Беларуси иностранец обязан сдать миграционную карту, в которой сотрудником ОПС проставляются отметка о въезде иностранца в и (или) отметка о его выезде из страны. Форма миграционной карты и порядок ее использования определены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 03.02.2006 N 142 "О Положении о порядке использования миграционной карты и ее форме".

<sup>97</sup> Оформленного на фирменном бланке с указанием полного наименования коммерческой организации, ее места нахождения и телефона.

<sup>98</sup> Скрепленного печатью коммерческой организации. Так же представляются заверенные копии учредительных документов либо приказов о назначении на должность руководителя - для учредителей и руководителей коммерческих организаций с иностранными инвестициями.

<sup>99</sup> Регистрация производится при наличии миграционной карты.

В соответствии с Законом Республики Беларусь № 105-З<sup>102</sup> (ст. 48) трудящемуся-иммигранту выдается разрешение на временное проживание<sup>103</sup> на срок действия трудового договора, но не более чем на один год.

Регистрация, продление срока временного пребывания (регистрации) иностранца оформляются путем проставления отметки о регистрации (продлении срока регистрации) на миграционной карте или на вкладыше к документу для выезда за границу в документе для выезда за границу (п. 14 Правил N 73)<sup>104</sup>.

Трудовой договор с иностранным работником заключается на территории Республики Беларусь при предъявлении необходимых документов (п. 1 ч. 1 ст. 54 Трудового кодекса)<sup>105</sup>. Кроме того, потенциальный работник должен быть направлен на прохождение обязательного медицинского осмотра (ч. 2 ст. 26, п. 4 ч. 2 ст. 49 ТК)<sup>106</sup>. Заключенный на территории Беларуси трудовой договор с трудящимся-иммигрантом, наниматель обязан зарегистрировать в подразделении по гражданству и миграции, в месячный срок со дня его заключения (абз. 4 ч. 2 ст. 36 Закона № 225-З).

По окончании трудового договора трудовой иммигрант обязан покинуть территорию страны, если не имеется иных оснований для пребывания, либо оформить временное пребывание или получить новое разрешение на временное проживание либо разрешение на постоянное проживание. Аналогично решается вопрос с дальнейшим пребыванием иностранца и в случае досрочного расторжения трудового договора<sup>107</sup> (ст. 36 Закона № 225-З).

Таким образом, подводя итог, отметим, что установленный законом порядок въезда и пребывания трудовых иммигрантов не имеет кардинальных отличий в сравнении с другими категориями иностранцев. Ключевая особенность заключается в том, что инициатива и последующее содействие<sup>108</sup> исходит от белорусского нанимателя, а не от потенциального иностранного работника.

(Contd.) \_\_\_\_\_

<sup>100</sup> В этот срок не входят выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

<sup>101</sup> Для граждан некоторых иностранных государств предусмотрен больший срок для необходимости регистрации (Россия, Казахстан, Украина, Литва, Латвия).

<sup>102</sup> О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 № 105-З.

<sup>103</sup> Документ, предоставляющий иностранцу право на проживание в Беларуси в течение срока его действия и оформленный в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

<sup>104</sup> Регистрация и продление срока регистрации иностранцев, выдача им разрешений на временное пребывание или временное проживание осуществляются только на срок, не превышающий срока страхования (согласно п. 219 Положения о страховой деятельности).

<sup>105</sup> Поскольку трудовая деятельность в Беларуси осуществляется трудящимися-иммигрантами в соответствии с национальным трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных Законом № 225-З (ст. 22 Закона № 225-З), то иностранный работник должен предъявить при приеме на работу те же документы, что и белорусский (ст. 26 ТК).

<sup>106</sup> Если лицо, претендующее на работу, по результатам проведенного медицинского осмотра имеет противопоказания к работе в данной профессии (должности), наниматель должен отказать ему в заключении трудового договора (ч. 2 ст. 26 ТК).

<sup>107</sup> Если имелась вина нанимателя Республики Беларусь, то он обязан обеспечить выезд трудового иммигранта за свой счет.

<sup>108</sup> В получении въездных документов, а также в регистрации.

## 2.7 Права и обязанности трудящихся мигрантов

В Республике Беларусь законодательно закреплены **государственные гарантии** трудящимся-иммигрантам, осуществляющим трудовую деятельность в Республике Беларусь (ст. 33 Закона №225-3). Среди них наиболее важными являются: равное с гражданами<sup>109</sup>, вознаграждение за труд равной ценности; выплаты, предусмотренные законодательными актами Республики Беларусь для граждан, в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Трудящийся-иммигрант в соответствии с Законом №225-3 (ст. 35) имеет ряд прав, среди которых можно выделить: возможность беспрепятственного перевода за пределы Республики Беларусь заработанных денежных средств в порядке, определенном законодательством Беларуси; ввоз в Республику Беларусь в соответствии с законодательством Беларуси инструментов и оборудования, необходимых для исполнения трудовых обязанностей, на срок действия трудового договора; доступное медицинское обслуживание за счет собственных средств, средств нанимателей Республики Беларусь и иных источников, не запрещенных национальным законодательством.

Обязанности трудящегося-иммигранта установлены в ст. 35 Закона № 225-3, среди которых выделим обязанности: иметь специальное разрешение; выехать за свой счет из Республики Беларусь после прекращения трудового договора<sup>110</sup>.

## 2.8 Права и обязанности нанимателя

Определены Законом №225-3 и права, обязанности нанимателя Республики Беларусь (ст. 36), среди которых интерес представляет право на определение в трудовом договоре с трудящимся-иммигрантом помимо сведений и условий, предусмотренных ч 1 ст. 32 Закона, дополнительных сведений и условий в случае заключения трудового договора на территории Республики Беларусь. Полагаем, что наличие в Законе №225-3 указанного положения может повлечь определенные сложности, связанные с его единообразным пониманием и применением на практике, законодательно не определены какие-либо критерии, позволяющие оценить дополнительные сведения и условия с позиции возможности включения их в трудовой договор. Вместе с тем, считаем, что при реализации свое право на включение в такой трудовой договор, дополнительных сведений и условий, наниматель Республики Беларусь обязан строго соблюдать национальное законодательство. В частности, требования Конституции Беларуси и принятых в соответствии с ней актов законодательства. Так, в ст. 4 Закона №225-3 определен такой основной принцип осуществления внешней трудовой миграции, как принцип недопустимости найма трудящихся-иммигрантов на условиях, унижающих их человеческое достоинство, наносящих вред их здоровью, недопустимости дискриминации трудящихся-иммигрантов в зависимости от перечисленных в указанной статье и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовых функций или статуса работника.

Таким образом, законодателем определены критерии, которыми должен руководствоваться наниматель при включении в трудовой договор дополнительных сведений и условий, позволяющие исключить необоснованное усмотрение белорусских нанимателей при применении норм Закона № 225-3. На это обстоятельство обращено внимание и в Решении

<sup>109</sup> И иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь.

<sup>110</sup> Если не имеется иных оснований для его пребывания в стране, за исключением случаев досрочного расторжения трудового договора по требованию трудящегося-иммигранта в связи с нарушением нанимателем Республики Беларусь законодательства Беларуси о труде, коллективного договора или трудового договора с трудящимся-иммигрантом, а также аннулирования специального разрешения по вине нанимателя Республики Беларусь.



Конституционного Суда Республики Беларусь от 21.12.2010 № Р-526/2010 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции»».

Обязанности нанимателя определены в ч. 2 ст. 36 Закона № 225-З, среди них наиболее важными и прогрессивными являются следующие: обеспечить за свой счет выезд из Республики Беларусь трудящегося-иммигранта в случае досрочного расторжения трудового договора по требованию трудящегося-иммигранта в связи с нарушением нанимателем Республики Беларусь национального законодательства Республики Беларусь о труде, коллективного договора или трудового договора с трудящимся-иммигрантом, а также в случае аннулирования разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или специального разрешения по вине нанимателя, если не имеется иных оснований для пребывания иностранца в Беларуси; содействовать выезду трудящегося-иммигранта из государства по истечении срока заключенного с ним трудового договора; возместить расходы, связанные с депортацией из страны трудящегося-иммигранта, принятого на работу с нарушением порядка осуществления трудовой деятельности в Беларуси, установленного Законом и другими актами национального законодательства, а также в случае аннулирования специального разрешения.

## **2.9 Особенности трудоустройства граждан России и Казахстана**

Существенные особенности имеет регламентация деятельности по трудоустройству и осуществлению трудовой деятельности в Республике Беларусь граждан России и Казахстана. Она осуществляется в соответствии с Решением 1996 г. № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» и Соглашением о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей 2010 г.

Так, наниматель Республики Беларусь привлекает на работу граждан России и Казахстана на безлицензионной основе и без специального разрешения, таковое не требуется самим трудовым иммигрантам; после заключения трудового договора граждане России и Казахстана обязаны зарегистрироваться в уполномоченных органах государства трудоустройства в течение 30 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства. Кроме того, в случае досрочного расторжения трудового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся-мигрант имеет право в течение 15 дней заключить новый трудовой договор, в том числе с другим работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

Таким образом, подводя итог, отметим, что привлечение иностранной рабочей силы в Республику Беларусь осуществляется на основании общепризнанных международных норм права и в строгом соответствии с национальным законодательством. При этом, государство, как экономический регулятор трудовой иммиграции, определило цели и национальные приоритеты - это, прежде всего, соблюдение принципов экономической целесообразности, интересов защиты внутреннего рынка труда и обеспечения приоритетного права белорусских граждан на труд.

## **3. Меры для предотвращения и санкционирования нелегальной трудовой миграции**

Законодательством Республики Беларусь предусмотрена ответственность за нарушение установленного порядка оказания услуг по трудоустройству и содействию в трудоустройстве.

Кодексом Республики Беларусь<sup>111</sup> об административных правонарушениях в ст. 9.23<sup>112</sup> предусмотрена ответственность за:

- Незаключение юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем с гражданином Республики Беларусь, иностранным гражданином или лицом без гражданства, постоянно проживающими в Республике Беларусь, письменного договора о содействии в трудоустройстве у иностранного нанимателя за пределами Республики Беларусь;
- Заключение договора без учета предусмотренных законодательством требований к такому договору.

В ч. 2 данной статьи установлена повышенная ответственность за введение граждан Республики Беларусь, иностранных граждан или лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, в заблуждение о характере будущей трудовой деятельности либо нарушение установленного порядка направления их за пределы Республики Беларусь для осуществления трудовой деятельности<sup>113</sup>.

Уголовным Кодексом Республики Беларусь<sup>114</sup> в ст. 187<sup>115</sup> предусмотрена ответственность за незаконные действия, направленные на трудоустройство граждан за границей, **если** в результате таких действий лица, трудоустроенные за границей, подверглись сексуальной или иной эксплуатации помимо своей воли, при отсутствии признаков преступления, предусмотренного статьей 181 «Торговля людьми» УК.

## IV. ВЫВОДЫ

### *1. Правовые рамки международного сотрудничества*

На международном уровне Республика Беларусь присоединилась к основным международным правовым актам, заключила ряд многосторонних и двухсторонних оглашений в сфере внешней трудовой миграции. Тем самым созданы условия защиты экономических, социальных и иных прав трудящихся-мигрантов, как на территории Беларуси, так и за рубежом.

Особенностью региональных международно-договорных отношений Республики Беларусь в сфере внешней трудовой миграции является то, что заключены они были только со странами СНГ.

Вместе с тем, заключенные региональные соглашения (за исключением Соглашений в рамках ЕЭП) не предусматривают того объема прав для трудовых мигрантов, который необходим для функционирования свободного рынка труда. А для определения правового механизма трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранными трудовыми мигрантами эти акты отсылают к двусторонним соглашениям и национальному законодательству страны трудоустройства.

---

<sup>111</sup> Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: Кодекс Республики Беларусь от 21.04.2003 № 194-З (ред. от 30.12.2010) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 09.06.2003. - № 63, 2/946.

<sup>112</sup> «Нарушение порядка и условий трудоустройства за пределами Республики Беларусь граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь».

<sup>113</sup> Совершенные должностным лицом юридического лица, осуществляющего деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, или индивидуальным предпринимателем, осуществляющим такую деятельность, если в этих действиях нет состава преступления

<sup>114</sup> Уголовный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 09.07.1999 № 275-З (ред. от 27.12.2010) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 15.10.1999. - № 76, 2/50.

<sup>115</sup> «Незаконные действия, направленные на трудоустройство граждан за границей».

Условия для беспрепятственного обмена трудовыми мигрантами созданы лишь в рамках ЕЭП (и в рамках Союза Беларуси и России).

К сожалению, приходится констатировать, что в отличие от стран СНГ, договорная база в сфере трудовой миграции со странами, не входящими в Содружество развита слабо и в дальнейшем Республике Беларусь необходимо проводить серьезную работу по развитию договорных отношений с этими государствами.

Заключенным двухсторонним соглашениям также присущ ряд недостатков. Так в них лишь формально продекларирована цель обеспечения свободного перемещения рабочей силы, на самом деле положения международных правовых актов СНГ (и стран в него не входящих) в области трудовой миграции направлены на максимальную защиту национальных трудовых рынков и основываются на принципе приоритетного права национальных трудящихся на занятие рабочих мест. При этом основным методом международно-правового регулирования выступает метод отсылки к компетентному правопорядку (национальному).

Еще одним недостатком, требующим устранения является то, что международно-правовое сотрудничество в сфере трудовой миграции в рамках СНГ не в полной мере обеспечено эффективной системой контроля за выполнением соглашений заключенных между государствами-участниками. Это обуславливается тем, что заключенные соглашения не предусматривают реальных механизмов обеспечения выполнения принятых по ним обязательств. Не определен и центральный координирующий и контролирующий орган.

Для решения этих проблем предлагается расширить полномочия и повысить роль Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите государств-участников СНГ.

С учетом указанных выше особенностей двусторонних Соглашений со странами СНГ можно предложить следующие меры по повышению эффективности системы регулирования международных трудовых отношений в рамках СНГ:

- расширять положительный опыт Союза Беларуси и России, ЕЭП по созданию экономических, правовых и организационных условий для свободного передвижения трудящихся;
- на уровне национального законодательства государств-участников СНГ необходимо совершенствовать механизмы правового регулирования отношений в сфере трудовой миграции населения с учетом обеспечения баланса между расширением внешней трудовой миграции, с одной стороны, и необходимостью защиты внутреннего рынка труда, недопущения нелегальной миграции - с другой.

## **2. Национальное законодательство**

Что касается национального законодательства в рассматриваемой области, то необходимо констатировать, что в настоящее время в Республики Беларусь создана комплексная система регулирования внешней трудовой миграции, которая в полной мере способствует ее развитию. При этом законодательные методы регулирования опираются на общепризнанные нормы международного права и основной закон страны - Конституцию Республики Беларусь.

Работа по совершенствованию правового регулирования данных отношений в Беларуси ведется постоянно. За последние несколько лет белорусское законодательство, регулирующее общественные отношения в сфере трудовой иммиграции было существенным образом переработано. С учетом того, что основной нормативный правовой акт в данной сфере (Закон №225-3) применяется менее года, то еще рано делать серьезные выводы об эффективности принятых законодательных инноваций. Однако уже сейчас понятно, что проделанная законодателем работа позволит повысить эффективность системы реализации государственной политики в сфере внешней трудовой миграции, в целом, а также на практике существенно

упрощает процедуру привлечения в Республику Беларусь иностранных работников и делает ее более структурированной по сравнению с существовавшей ранее.

Были выявлены определенные недостатки государственной политики Республики Беларусь в сфере внешней трудовой миграции. Так, в стране не разработаны меры по созданию условий для реэмиграции в страну высококвалифицированных специалистов и перспективных научных работников. Кроме того, практически отсутствуют меры по сдерживанию эмиграции высококвалифицированных и научных кадров, а имеющиеся меры проявили недостаточную эффективность. В тексте работы были предложены пути решения указанных выше проблем.

Особые усилия белорусского государства были направлены на обеспечение соблюдения прав белорусских трудящихся-мигрантов за рубежом. Создана контрактная форма найма работников для работы за границей, деятельность частных фирм, занимающихся трудоустройством за границей, лицензируется, четко регламентируется законодательством и контролируется соответствующими государственными органами. Установлена ответственность за злоупотребления в данной сфере. Определены полномочия государственных органов, в том числе по контролю над заключением мигрантами с работодателями контрактов, в которых должны оговариваться условия оплаты, проживания, сверхурочных работ, социального страхования на случай болезни и пр.

Определенные претензии можно предъявить только к процедуре регистрации договоров о трудоустройстве граждан за границей, заключенных с иностранным нанимателем либо иностранной посреднической организацией, которая в настоящее время является излишне бюрократичной и может должна быть упрощена.

Экспертами прогнозируется актуализация задачи экспорта излишков рабочей силы за рубеж в связи с нарастающей напряженностью на национальном рынке труда (из-за излишков трудовых ресурсов, возможности резкого сокращения рабочих мест в экономике). Полагаем, что для успешного продвижения белорусской рабочей силы за рубеж, необходимо учредить в отдельных дипломатических представительствах нашей страны за рубежом должности регионального уполномоченного по вопросам миграции. Кроме того необходимо активизировать изучение конъюнктуры зарубежных рынков труда и поиск партнеров по экспорту рабочей силы из Беларуси. В реализации этих задач видится исключительная роль белорусских загранучреждений.

Анализ правовых норм, создающих основу внешней иммиграции, показал, что Беларусь ориентирована на создание благоприятных цивилизованных условий по привлечению в страну иностранной рабочей силы.

Однако, успешное решение стоящей перед государством задачи привлечения в страну высококвалифицированных работников и иных необходимых трудовых ресурсов возможно только посредством дальнейшего усиления социальных гарантий и улучшения условий занятости (включая соответствующий уровень заработной платы) трудящимся-иммигрантам.

Так, национальным законодательством о внешней трудовой иммиграции предусматривается гарантия трудовым иммигрантам в виде выплаты, предусмотренные законодательными актами Республики Беларусь для граждан, в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Вместе с тем, в настоящее время, не установлен специальный механизм по осуществлению таких выплат трудящимся-иммигрантам.

Кроме того, в качестве негативного момента укажем и то, что в настоящее время законодательно не регламентирована возможность иностранцев, въехавших в Беларусь по визам, выданным по основаниям не связанным с трудоустройством, либо в безвизовом порядке, ходатайствовать о получении разрешения на осуществление трудовой деятельности на территории Республики Беларусь.

Законодательством определены предельные сроки трудового договора с трудящимся-иммигрантом, действия специального разрешения на работу, а также пребывания трудового иммигранта на территории Республики Беларусь - не свыше одного года. После чего, договор должен перезаключаться или продляться, трудящийся-иммигрант должен получать новое специальное разрешение, проходить процедуру регистрации. Полагаем, что установление годичного срока не обоснованно усложняет процедуру привлечения в Республику Беларусь востребованной иностранной рабочей силы, препятствует привлечению высококвалифицированных кадров, которые рассчитывают на долгосрочные трудовые отношения. В связи с этим требуется корректировка этих сроков в сторону их увеличения.

Полагаем, что полученные в результате проведенного нами исследования могут быть использованы для совершенствования миграционной политики, а так же для проведения дальнейших научных исследований.