

УДК 341

Ш.К. Ергобек\*, К.Ж. Алтаева

Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

\*E-mail: shyngys.ergobek@mail.ru

### Правовые проблемы регулирования трудовой миграции в рамках проекта договора о Евразийском экономическом союзе

В данной работе рассмотрены проблемы международно-правового регулирования трудовой миграции в рамках проекта договора Евразийского экономического союза. При этом авторы анализируют договорно-правовую базу, действовавшую до возникновения таможенного союза и аспекты реализации данной проблемы в проект договора о создании Евразийского экономического союза. При этом важным аспектом в создании подобного рода объединении, безусловно, является свобода передвижения трудовых ресурсов и создание единого рынка труда. Формирование общего рынка рабочей силы в ЕврАзЭС еще находится на начальном этапе, проводится гармонизация законодательных баз государств. Факты нарушения трудового законодательства и социально-трудовых прав мигрантов до сих пор имеют место. Наиболее серьезными стали проблемы создания необходимых условий и реализации охраны труда трудящихся мигрантов. Это и определяет важную роль процессов универсализации и унификации трудового права в странах-партнерах. Существенным аспектом интеграции является сближение правовых стандартов и ориентация правовых норм на международные правовые акты.

**Ключевые слова:** экономический союз, трудовая миграция, трудовой договор, трудящийся-мигрант, работодатель.

Sh.K. Yergobek, K.Zh. Altayeva

#### The Problems of the Legal Regulation of the Labor Migration in the Draft Treaty of the Eurasian Economic Union

The article deals with the problems of the international legal regulation of the labor migration in the Draft Treaty of the Eurasian economic union. The authors analyze treaty base, which operated before the customs union and the implementation aspects of the problem in the draft agreement on the establishment of the Eurasian Economic Union. An important aspect in the creation of this kind of association, of course, is the freedom of movement of labor and the creation of a common labor market. Creating a common labor market in the EEC is still at an early stage, held the harmonization of legal frameworks. Violations of labor law and social and labor rights of migrant workers are still taking place. The most serious was the problem of creating the necessary conditions and the implementation of labor protection of migrant workers. This defines the important role of processes of the universalization and unification the of labor law in the partner countries. A significant aspect of integration is the convergence of legal standards and orientation law on international legal acts.

**Key words:** Economic Union, labor migration, contract of employment, migrant worker, employer.

Ш.К. Ергөбек, К.Ж. Алтаева

#### Еуразиялық экономикалық одақ туралы келісімшарт жобасы шеңберінде еңбек миграциясын құқықтық реттеу мәселелері

Еңбекте Еуразиялық экономикалық одақ туралы келісімшарт жобасы шеңберінде еңбек миграциясын халықаралық құқықтық реттеу мәселелері қарастырылған. Еңбек авторлары кеден одағы құрылғанға дейінгі келісімшарттық құқықтық негіздерін және Еуразиялық экономикалық одақ құру туралы келісімдегі аталмыш мәселені жүзеге асырылуын саралаған. Осы іспеттес құрылымдарды құруда маңызды орынды еңбек ресурстарының еркін әрекет етуі мен ортақ еңбек нарығын құру болып табылады. Еуразиялық экономикалық қауымдастық шеңберінде ортақ еңбек нарығын қалыптастыру бастапқы кезеңді өткеруде, мемлекеттердің құқықтық базасын сәйкестендіру жүзеге асырылуда. Еңбек заңнамасын бұзу мен еңбек мигранттарының әлеуметтік-еңбек құқықтарын бұзу жайттары әлі күнге дейін кездесуде. Ең маңызды мәселелер шеңбері еңбек мигранттарының еңбегін қорғау және жүзеге асыруға қолайлы жағдай тудыру болып табылады. Бұл әріптес мемлекеттер арасында еңбек құқығының сәйкестенуі мен әмбебаптану үдерісіне ерекше маңыз береді. Интеграцияның маңызды аспектісі болып құқықтық стандарттарды сәйкестендіру және құқықтық нормалардың халықаралық құқықтық актілерге арқа сүйеуі болып табылады.

**Түйін сөздер:** экономикалық одақ, еңбек миграциясы, еңбек шарты, еңбектенуші – мигрант, жұмыс беруші.

Вопросы миграции трудовых ресурсов занимают особенно важное место в любом интеграционном объединении. Более того, свободное продвижение рабочей силы было отнесено к приоритетным направлениям интеграции и в рамках ЕврАзЭС.

Проект договора о Евразийском экономическом союзе также особо важное место уделяет вопросам свободного передвижения трудовых ресурсов. В статье 4 проекта договора о евразийском экономическом союзе сформированы задачи Союза, среди которых можно выделить:

- обеспечение свободного движения товаров, услуг, капиталов и трудовых ресурсов на таможенной территории Союза;
- формирование и развитие общего рынка товаров, услуг, инвестиций и трудовых ресурсов;
- проведение согласованной экономической и единой торговой политики;
- содействие развитию взаимной торговли путем устранения административных барьеров, препятствующих свободному движению товаров, услуг, инвестиций и трудовых ресурсов в рамках Союза и предотвращения их установления;
- дальнейшее сближение национальных экологических стандартов и стандартов труда;
- развитие тесного взаимодействия в вопросах межрегионального и приграничного сотрудничества;
- проведение согласованной миграционной политики и т.д.

Таким образом, можно утверждать, что создание общего рынка имеет одной из целей – свободное передвижение рабочей силы.

Вопросы трудовой миграции активно рассматривались и до данного проекта. К базовым соглашениям в этой области можно отнести Соглашение от 19 ноября 2010 года «О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей» [1] и «Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств» [2], заключенный 19 ноября 2010 года в Санкт-Петербурге, которые уже тогда снял ограничения по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам сняли ограничения по получению разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств Сторон.

В соответствии с соглашением «трудовые отношения трудящегося-мигранта с работодате-

лем регулируются законодательством государства трудоустройства, а также настоящим Соглашением и оформляются путем заключения трудового договора.

Для заключения трудового договора трудящийся-мигрант представляет работодателю документы, предусмотренные трудовым законодательством государства трудоустройства, а также документ(ы), подтверждающий(е) законность нахождения трудящегося-мигранта на территории государства трудоустройства.

Более того, «Трудящийся-мигрант и члены его семьи освобождаются от регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в уполномоченных органах государства трудоустройства в течение 30-ти суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства.

Срок временного пребывания трудящегося-мигранта и членов его семьи определяется сроком действия трудового договора трудящегося-мигранта с работодателем» [2].

Соглашение определяет основные направления сотрудничества для реализации соглашения:

- согласование политики в сфере регулирования внешней трудовой миграции;
- содействие организованному набору и привлечению трудящихся-мигрантов на территории государств Сторон для осуществления ими трудовой деятельности;
- предотвращение нелегального использования труда трудящихся-мигрантов;
- обмен информацией по вопросам правового статуса трудящихся-мигрантов и членов их семей, занятости и социального страхования.

К ряду ограничения можно отнести случай досрочного расторжения трудового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся-мигрант имеет право в течение 15-ти дней заключить новый трудовой договор, в том числе с другим работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

Права и обязанности трудящегося-мигранта, в связи с досрочным расторжением трудового договора, регулируются законодательством государства трудоустройства.

Трудящийся-мигрант имеет право на получение от уполномоченных органов государства трудоустройства и работодателя информации, касающейся условий и порядка пребывания,

осуществления трудовой деятельности, а также прав и обязанностей, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

По требованию трудящегося-мигранта (в том числе бывшего работника) работодатель обязан выдать трудящемуся-мигранту справку с указанием его специальности (квалификации, должности), периода работы и размера заработной платы, в сроки, установленные законодательством государства трудоустройства.

Указанная справка и/или ее заверенная копия, оформленная(ые) в установленном порядке, предоставляется(ются) работодателем трудящемуся-мигранту безвозмездно.

Социальное обеспечение (социальное страхование), кроме пенсионного, трудящихся мигрантов осуществляется в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Дети трудящегося-мигранта, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Право трудящегося-мигранта и членов его семьи на получение соответствующей безвозмездной скорой (неотложной) медицинской помощи и иной медицинской помощи регулируется законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участниками которых оно является.

Трудящийся-мигрант имеет право на ввоз и вывоз товаров, предназначенных для личного пользования, в порядке, установленном законодательством государства трудоустройства.

Трудящийся-мигрант и члены его семьи имеют право:

- владения, пользования и распоряжения своим имуществом в соответствии с законодательством государства трудоустройства;

- по своему усмотрению совершать в отношении принадлежащего им имущества любые действия, не противоречащие законодательству государства трудоустройства, в том числе отчуждать свое имущество в собственность другим лицам, передавать им, оставаясь собственником, права владения, пользования и распоряжения имуществом, отдавать имущество в залог и обременять его другими способами, распоряжаться им иным образом;

- передавать свое имущество в доверительное управление;

- на защиту собственности, в соответствии с законодательством государства трудоустройства;

- беспрепятственно переводить заработанные средства в порядке, предусмотренном законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участниками которых являются государства Сторон.

Трудящийся-мигрант и члены его семьи обязаны соблюдать законодательство государства трудоустройства, уважать его культуру и традиции, нести ответственность за совершенные ими правонарушения на территории государства трудоустройства в соответствии с его законодательством.

Трудящийся-мигрант имеет право наравне с гражданами государства трудоустройства вступать в профессиональные союзы.

Доходы трудящегося-мигранта, полученные им в результате трудовой деятельности на территории государства трудоустройства, подлежат налогообложению в соответствии с налоговым законодательством и международными договорами государства трудоустройства.

Договор о Евразийском экономическом союзе незначительно отличается от данного соглашения [3]. Так, статья 100 раздела XXI призванная регулировать трудовую миграцию устанавливает:

1. Работодатели государства трудоустройства на территории одного государства-члена вправе привлекать трудящихся-мигрантов без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности на территориях государств-членов.

3. Трудовые отношения трудящегося-мигранта с работодателем регулируются законодательством государства трудоустройства с учетом положений настоящего Договора и оформляются трудовым договором.

4. Трудящийся-мигрант и члены его семьи освобождаются от регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в уполномоченных органах государства трудоустройства в течение 30-ти суток с даты въезда на территорию этого государства.

Срок временного пребывания (проживания) трудящегося-мигранта и членов его семьи опре-

деляется сроком действия трудового договора трудящегося-мигранта с работодателем.

5. В случае досрочного расторжения трудового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся-мигрант имеет право в течение 15-ти дней заключить новый трудовой договор, в том числе с другим работодателем.

Статья 102 договора, предусматривающая Сотрудничество в сфере здравоохранения устанавливает в отношении медицинских кадров, что Специалисты, имеющие право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью, получившие медицинское или фармацевтическое образование и допущенные в установленном в одном из государств-членов порядке к медицинской или фармацевтической деятельности, допускаются к аналогичной деятельности в других государствах-членах с учетом номенклатуры специальностей и требований законодательства этих государств.

При этом установление эквивалентности полученного ими медицинского или фармацевтического образования либо признание полученных ими документов о медицинском или фармацевтическом образовании проводится в соответствии с законодательством того государства-члена, к которому обратился такой специалист с целью трудоустройства.

В приложении № 26 к Договору о Евразийском экономическом союзе, который носит название Протокол о правоотношениях в сфере трудовой миграции определены следующие Права и обязанности трудящегося-мигранта.

Трудящийся-мигрант имеет право на получение от уполномоченных органов государства трудоустройства и работодателя информации, касающейся условий и порядка пребывания, осуществления трудовой деятельности, а также прав и обязанностей, предусмотренных законодательством этого государства.

По требованию трудящегося-мигранта (в том числе бывшего работника) работодатель обязан выдать трудящемуся-мигранту справку с указанием его специальности (квалификации, должности), периода работы и размера заработной платы, в сроки, установленные законодательством государства трудоустройства.

Указанная справка и (или) ее заверенная копия предоставляется работодателем трудящемуся-мигранту безвозмездно.

6. Трудящийся-мигрант и члены его семьи имеют право в порядке, установленном законодательством государства трудоустройства:

1) ввозить и вывозить товары, предназначенные для личного пользования;

2) владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом;

3) совершать по своему усмотрению в отношении принадлежащего им имущества любые действия, в том числе отчуждать свое имущество в собственность другим лицам, передавать им (оставаясь собственником) права владения, пользования и распоряжения имуществом, отдавать имущество в залог и обременять его другими способами, распоряжаться им иным образом;

4) передавать свое имущество в доверительное управление;

5) на защиту собственности;

6) беспрепятственно переводить заработанные средства в порядке, предусмотренном законодательством государства трудоустройства и международными договорами с третьей стороной.

7. Трудящийся-мигрант имеет право вступать в профессиональные союзы.

8. Социальное и страховое обеспечение, кроме пенсионного, трудящихся-мигрантов осуществляется в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Право трудящегося-мигранта и членов его семьи на получение соответствующей безвозмездной скорой (неотложной) медицинской помощи и иной медицинской помощи регулируется законодательством государства трудоустройства и международными договорами в рамках Союза.

9. Дети трудящегося-мигранта, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством этого государства.

10. Трудящийся-мигрант и члены его семьи обязаны соблюдать законодательство государства трудоустройства, уважать его культуру и традиции, нести ответственность за совершенные ими правонарушения на территории государства трудоустройства в соответствии с его законодательством.

11. Доходы трудящегося-мигранта, полученные им в результате трудовой деятельности на

территории государства трудоустройства, подлежат налогообложению в соответствии с налоговым законодательством государства трудоустройства и международными договорами в рамках Союза.

Сотрудничество государств-членов в сфере миграции в соответствии с протоколом охватывает следующие вопросы и направления:

1) согласование политики в сфере регулирования внешней трудовой миграции, в том числе по противодействию нелегальной трудовой миграции;

2) содействие организованному набору и привлечению трудящихся-мигрантов для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах;

3) предотвращение нелегального использования труда трудящихся-мигрантов;

4) обмен информацией по вопросам правового статуса трудящихся-мигрантов и членов их семей, занятости и социального обеспечения;

5) осуществление согласованных мер в отношении нелегальных трудящихся-мигрантов, физических и юридических лиц, организующих и (или) оказывающих содействие нелегальной трудовой миграции.

Более того, в рамках союза действует взаимное признание документов об образовании что значительно упрощает трудоустройство специалистов в странах партнерах [3].

Таким образом, можно утверждать, что за исключением незначительных поправок ничего нового договор об евразийском экономическом

союзе не предусмотрел. На наш взгляд, имеет смысл расширить некоторые права трудящихся мигрантов направленные на создание более эффективной конкурентной среды. Так, к примеру, вместо 15-ти дней для поиска работы, на наш взгляд, необходимо давать как минимум 30 дней с наложением обязательства на работодателя об уведомлении трудового мигранта за месяц до его увольнения. Более того, необходимо гарантировать хотя бы минимальные социальные блага для трудящихся мигрантов не отдавая их всецело на откуп законодательства принимающей страны. Ведь вопросы на минимальные социальные условия – это вопросы прав человека. В связи с этим необходимо ввести норму о том, что страна трудоустройства гарантирует все социальные права трудящемуся мигранту. Для координации трудовой миграции и защиты прав трудовых мигрантов считаем необходимо создание центра по трудовой миграции при Евразийской экономической комиссии. Данный центр мог бы координировать действия и планы по трудовой миграции стран-участниц, проводить независимый мониторинг и анализ необходимости изменения законодательств, более того, считаем необходимо полная гармонизация квалификационных требований для работников всех сфер экономики и социальной деятельности для полноценного конкурентного отбора трудовых ресурсов. В этих целях сформировать единый рынок образовательных услуг с едиными требованиями лицензирования и аттестации, и аккредитации.

#### Литература

1. Соглашение от 19 ноября 2010 года «О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей» // Интернет ресурс: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_117291/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117291/)
2. Соглашение от 19 ноября 2010 года «О сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств» // Интернет ресурс: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000445>
3. Проект договора со всеми приложениями предоставлен Всероссийской Академией внешней торговли // Интернет ресурс: [www.vavt.ru](http://www.vavt.ru)

#### References

1. Soglashenieot 19 noyabrya 2010 goda “O pravovomstatysetrydyashihsya – migrantov I chlenovihsemei”// internet resurs: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_117291/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117291/)
2. Soglashenieot 19 noyabrya 2010 goda “o sotrydnichestvepoprotivodeistviunelegalnoitrudovoimigraciiiztretiyhgosudarstv”// internet resurs: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000445>
3. Proyekt dogovora so vsemi prilozheniyami predostavlenn Vserossiyskoi Akademiyeyvneshtitorgovli // internet resurs: [www.vavt.ru](http://www.vavt.ru)