

А.А. Миграянн, М.Ф. Ткаченко

**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ГАРМОНИЗАЦИИ
ТРУДОВОГО МИГРАЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА***

Миграянн Аза Ашотовна – доктор экономических наук,
ведущий научный сотрудник Института экономики РАН,
заведующая отделом экономики Института стран СНГ.

Ткаченко Марина Федоровна – доктор экономических наук,
профессор кафедры международных экономических отношений
Российской таможенной академии.

Современная Россия сталкивается с беспрецедентным миграционным потоком. Большая часть мигрантов в России – это представители стран постсоветского пространства. Поток мигрантов в Россию неоднороден по их правовому статусу, что объясняется разноразной степенью интеграции бывших советских республик. В силу этого возникают проблемы соотношения правового статуса трудового мигранта, включая членов его семьи (прибывших вместе с ним или рожденных на территории РФ), и гарантированного принимающим государством пакета трудовых и социально-экономических прав и свобод.

В условиях формирования общего рынка труда Евразийского экономического союза (ЕАЭС) важно четко определить стратегию унификации правил поведения мигрантов в стране приема, вопросы закрепления их трудовых прав. Необходимо разработать стратегию миграционной политики в отношении мигрантов из стран ЕАЭС, из стран СНГ и «третьих» стран (не входящих в указанные интеграционные образования), которые могут впоследствии воспользоваться преимуществами безвизового пространства в ЕАЭС и СНГ.

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-02-00375.

Членами ЕАЭС являются: Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь, Республика Армения, Кыргызская Республика.

Создание ЕАЭС предполагало реализацию свободного перемещения товаров, услуг, рабочей силы, капитала. Наиболее реализованный из этих четырех свобод является на сегодняшний день свобода перемещения рабочей силы.

Правовое поле в сфере миграции в СНГ в сопоставлении с ЕАЭС

Безусловной заслугой СНГ является создание правовой базы регулирования различных сфер деятельности, в том числе в области перемещения трудовых ресурсов. Базовым правовым актом для стран СНГ является Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов от 15 апреля 1994 г.¹ (которое предусматривает создание лишь равных условий труда).

Основополагающим правовым актом, регулирующим вопросы трудовой миграции стран ЕАЭС, является Договор ЕАЭС от 29 мая 2014 г.², направленный на создание равенства условий проживания, пребывания мигрантов и их семей. При этом для всех стран – участниц ЕАЭС свойственно преобладание норм упомянутого Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов по СНГ.

Сравнительный анализ этих документов выявляет следующие различия:

1. Разный подход к определению: если в Договоре ЕАЭС рассматривается категория «трудящийся» без выделения страновой принадлежности, что предполагает полное равенство в правах трудоустройства и пребывания (проживания) всех граждан стран ЕАЭС, то в Соглашении СНГ четко определяется статус «трудового мигранта», чьи права лишь приближены к правам граждан и определяются по специальной разрешительной системе с определенными ограничениями. При этом стороной найма в обоих случаях выступает работодатель, однако в Договоре ЕАЭС в качестве работодателя также рассматривается и заказчик услуг, что существенно расширяет круг нанимателей, предусматривая в будущем формирование единого рынка услуг всех стран ЕАЭС (сейчас действует лишь единый рынок товаров). При этом оба

1. Соглашение от 15.04.94 «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (Москва 14.04.1994). – URL <http://www.kadrovik.ru/docs/soglashenie.ot.15.04.94.htm>

2. Договор ЕАЭС (раздел XXVI «Трудовая миграция»), от 29 мая 2014 г. – URL <http://docs.cntd.ru/document/420205962>

РАЗМЫШЛЕНИЯ, СООБЩЕНИЯ, КОММЕНТАРИИ

документа определяют трудовые ресурсы из других стран как «иммигрантов», без дифференциации работников на категории.

2. Статус пребывания иммигранта в Договоре ЕАЭС определяется как временное пребывание, поскольку принцип свободного перемещения трудящихся не требует формирования условий временного и постоянного проживания. В Соглашении СНГ определение статуса пребывания иммигранта опирается на отсылочную норму национального законодательства стран и двусторонние соглашения, что предполагает дифференцированный подход к регулированию пребывания иммигранта по признаку страны происхождения. Данный подход остается определяющим и поныне, поскольку в странах ЕАЭС пока отсутствует проработанная нормативная база по вопросам правоприменительной практики основных положений Договора.

3. Исходя из принципа Договора ЕАЭС «свободы перемещения трудовых ресурсов» этот правовой акт не требует разрешительных документов на въезд в страну трудоустройства. Между тем положения Соглашения СНГ имеют отсылочную норму на национальное законодательство. Для трудоустройства в обоих правовых документах требуется разрешение на работу по договору с работодателем, заключаемому до въезда на территорию этой страны. Однако Договор ЕАЭС предполагает расширение возможностей трудоустройства на основе гражданско-правового договора (правоприменительная практика пока не проработана). Срок пребывания (проживания) на основе Договора ЕАЭС ограничивается сроком действия трудового договора (с правом его продления). Соглашение СНГ предусматривает отсылочную норму на национальное законодательство или двусторонние соглашения, что существенно сужает сроки проживания и ужесточает условия проживания.

4. Доступ на рынок труда по Договору ЕАЭС не отягощен ограничениями и дополнительными требованиями; Соглашение СНГ допускает упрощенный порядок – при наличии оговоренных двусторонними соглашениями – оформление стажа и перевод заработанных денег в страну происхождения мигранта. Социальное страхование и социальное обеспечение по Договору ЕАЭС предполагает равенство прав иммигрантов наравне с гражданами страны пребывания (за исключением пенсионного обеспечения – на основе законодательства страны постоянного проживания мигранта). Предоставляется медицинская помощь, полноценное образование членам семьи мигранта.

Соглашение СНГ дает право пользования социальным страхованием и обеспечением с отсылкой на национальное законодательство страны трудоустройства. Медицинское обслуживание осуществляется за счет работодателя (нанимателя) стороны трудоустройства на одинаковом уровне с ее гражданами; оговаривается недопустимость двойного налогообложения, возмещение травм и потери трудоспособности со ссылкой на национальное законодательство, признание трудового стажа. Знание языка не оговаривается ни в одном

из актов; допускается въезд семей без ограничений. По Соглашению СНГ предусматривается досрочное прекращение трудовых отношений и возвращение трудящегося-мигранта в страну происхождения в случаях нарушения им законов стороны трудоустройства и правил пребывания иностранных граждан. По Договору ЕАЭС депортация не оговаривается, так как прекращение трудовой деятельности не является критерием пребывания, иммигрант имеет право смены работодателя, свободного перемещения внутри страны трудоустройства. Признание дипломов предусматривается в обоих правовых документах без легализации, но с ограничениями: по Договору ЕАЭС – дипломы по педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельности должны пройти процедуру признания по правилам, установленным в государстве трудоустройства; по Соглашению СНГ – документы должны быть заверены в установленном порядке на территории стороны выезда с переводом на государственный язык стороны трудоустройства или русский язык.

5. Отличие Договора о ЕАЭС от законодательных актов иных уровней состоит в том, что на граждан других государств – членов ЕАЭС распространяется действие национального режима, дающего равный доступ к системе социального обеспечения граждан государства-трудоустройства трудовым мигрантам, предоставляются гарантии и членам семьи. В Соглашении СНГ правило национального режима распространяется только на медицинское обслуживание.

Расхождения в этих двух базовых соглашениях обусловлены разным уровнем интеграции, что требует имплементации норм Договора в национальное законодательство стран ЕАЭС, и самое важное – необходима разработка нормативных положений, направленных на создание и развитие правоприменительного механизма.

Нормативно-правовая база регулирования миграции в Армении и Киргизии

Анализируя национальные законодательные акты Республики Армения (РА), двусторонние и многосторонние соглашения, участником которых является Армения, можно сделать вывод о недостаточно эффективной имплементации норм международных актов в национальное законодательство, отметить значительное количество отсылочных норм в многосторонних соглашениях, позволяющих трактовать их в соответствии с законодательством сторон или двусторонних соглашений, результатом чего является появление правовых несоответствий в области миграции.

РАЗМЫШЛЕНИЯ, СООБЩЕНИЯ, КОММЕНТАРИИ

Первое. Для Армении в области установления правоотношений в миграционной сфере с государствами – членами ЕАЭС базовым является Договор о ЕАЭС.

В связи с этим можно обратить внимание, например, на следующие правовые несоответствия.

До сих пор имеет статус действующего Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о порядке пребывания граждан Российской Федерации на территории Республики Армения и граждан Республики Армения на территории Российской Федерации (Сочи, 11 июля 2014 г.), в котором прописано требование, что при въезде необходимо заполнение миграционной карты в отличие от Договора о ЕАЭС, содержащего указание на то, что миграционная карта заполняется при въезде, если планируется временное пребывание в течение более 30 суток.

Второе. В области установления правоотношений в миграционной сфере с государствами – членами СНГ базовым является Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов от 15 апреля 1994 г., если не содержится указание на иные многосторонние и двусторонние соглашения.

При анализе правовых норм, содержащихся в базовом законе Республики Армения «Об иностранных лицах», выявлено наличие несоответствий как правовым нормам, содержащимся в Договоре о ЕАЭС, так и правовым нормам, содержащимся в Соглашении СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

Сопоставление норм национального права и соглашений по СНГ и договора о ЕАЭС выявило, что физические лица рассматриваются как возможные работодатели только в рамках правового поля ЕАЭС, в национальное законодательство РА такое понятие не имплементировано.

В законе Республики Армения «Об иностранных лицах», где прописываются вопросы въезда и трудоустройства граждан (гл. 4)³ не содержится определения понятия «трудовой мигрант» или «трудящийся мигрант», все въезжающие в РА обозначаются как «иностранцы». Это противоречит как базовому Договору о ЕАЭС, так и двусторонним соглашениям со странами – участниками СНГ: трудовые мигранты не признаются в качестве отдельного объекта регулирования.

В отношении статуса пребывания трудовых мигрантов выявлено, что во всех случаях в отношении трудового мигранта предусматривается временный статус пребывания, однако, если в Договоре о ЕАЭС предполагается возмож-

3. Закон Республики Армения «Об иностранных лицах». – URL <http://mirpal.org/agreements.html>

ность пребывания трудящегося мигранта в другом государстве ЕАЭС в течение срока действия контракта, то закон Республики Армения «Об иностранных лицах» устанавливает временный статус пребывания сроком до одного года с возможностью продления срока еще только на один год.

В этом же законе Республики Армения «Об иностранных лицах» хотя и содержится требование получения визы для въезжающих с целью трудоустройства, но есть и оговорка, что «правительство Республики Армения на основе принципа взаимности либо при необходимости также и в одностороннем порядке может устанавливать для граждан некоторых государств безвизовый режим пребывания или может освобождать определенную категорию лиц от требования получения визы на въезд», что не противоречит Договору о ЕАЭС, а также иным многосторонним и двусторонним соглашениям.

Во всех законодательных актах признается, что правовой основой трудоустройства является трудовой договор (контракт), который должен быть заключен до въезда в страну трудоустройства. Однако в Договоре о ЕАЭС признается отсутствие иных разрешительных документов на въезд и прием трудовых мигрантов без оценки потребностей рынка труда. В законе Республики Армения «Об иностранных лицах» имеется положение о необходимости оценки потребностей рынка труда и получении разрешения на работу, однако в пункте «з» ст. 23 этого же закона содержится указание на то, что без разрешения на работу в Республике Армения могут работать «з) специалисты или другие лица, прибывающие на основе международных договоров Республики Армения», что можно в целом трактовать как соответствие Договору о ЕАЭС.

Доступ на рынок труда осуществляется при наличии контракта во всех случаях. В национальном законодательстве Армении вопросы социального обеспечения работников в обязательном порядке должны закрепляться в трудовом договоре. При этом не содержится конкретных гарантий трудовым мигрантам и членам их семей в части зачета стажа, неприемлемости двойного налогообложения, получения компенсации работодателем или государством Армении в случае получения работником профзаболевания или увечья, перевода денежных средств и пр. По сути, это делает невозможным сопоставление правовых норм национального законодательства Армении с правовыми нормами иных действующих двусторонних и многосторонних соглашений.

Отличие Договора о ЕАЭС от законодательных актов иных уровней состоит в том, что на граждан других государств – членов ЕАЭС распространяется действие национального режима, дающего трудовым мигрантам равный доступ к системе социального обеспечения граждан государства-трудоустройства, даются гарантии и членам семьи. В Соглашении СНГ

РАЗМЫШЛЕНИЯ, СООБЩЕНИЯ, КОММЕНТАРИИ

правило национального режима распространяется только на медицинское обслуживание.

Пенсионное обеспечение должно рассматриваться отдельным соглашением, на что есть указание в законодательных актах всех уровней.

Въезд членов семьи мигранта и их совместное проживание допускается всеми законодательными актами.

Вопросы амнистии / депортации Договором о ЕАЭС не рассматриваются. Закон Республики Армения «Об иностранных лицах» вопросы амнистии не затрагивает вообще, допускает возможность депортации в случае нарушения законодательства страны пребывания, что также прописано в Соглашении СНГ. В двустороннем соглашении не содержится особых указаний по этому вопросу, что создает момент правовой коллизии.

Признание дипломов как правовая категория не рассматривается в законе Республики Армения «Об иностранных лицах», хотя в Договоре о ЕАЭС и Соглашении СНГ содержится требование о взаимном признании дипломов без особых процедур.

При подробном рассмотрении многосторонних и национальных законодательных актов Кыргызской Республики обращает на себя внимание наличие значительных противоречий в первую очередь в области квотирования трудовых мигрантов.

Согласно Договору о ЕАЭС, «государства – члены союза не устанавливают и не применяют законодательные ограничения для защиты национального рынка труда». Тем не менее в 2015 г. принято Постановление Правительства Кыргызской Республики № 58 от 13 февраля 2015 г. «Об определении квоты на трудовую миграцию, устанавливающей предельную численность иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывающих в Кыргызскую Республику в целях осуществления трудовой деятельности, по отраслям экономики и регионам Кыргызской Республики на 2015 год»⁴. В данном Постановлении декларировано установление определенного порогового значения объемов принимаемых трудовых мигрантов в 2015 г., при этом нет ни единого упоминания об особых законодательных условиях для стран – членов ЕАЭС или отсылок на договор о его создании.

В то же время в раннем Соглашении между Правительством Российской Федерации и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов от 28 марта 1996 г.⁵ также отмечалось: «В зависимости от ситуации на рынке труда Российской Федерации и Кыргызской Республики полномочные органы ежегодно не позднее

4. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=73846

5. URL: <https://www.lawmix.ru/abrolaw/10850>

30 ноября будут устанавливаться по взаимному согласию годовую численность трудящихся-мигрантов».

В этом же Соглашении предусмотрены ограничения о максимальном сроке на основе трудового договора (контракта), заключенного с работодателем принимающего государства. В частности, трудовой договор может быть заключен максимум на два года с возможностью последующей пролонгации сроком до одного года. Однако в соответствии с Договором о ЕАЭС работник из страны – члена ЕАЭС может временно пребывать в России столько, сколько действует трудовой договор, т.е. без ограничения во времени.

Специфика правового регулирования миграции в странах СНГ, не входящих в ЕАЭС

Анализ многосторонних и национальных законодательных актов Азербайджанской Республики в области регулирования миграционных процессов не выявил заметного уровня расхождений и противоречий в ключевых международных, двусторонних и национальных законодательных актах. Однако необходимо отметить, что действующий с 1 августа 2013 г. Миграционный кодекс⁶ Азербайджанской Республики потенциально содержит значительное число правовых несоответствий в сфере регулирования миграции.

Во-первых, одним из заметных противоречий являются вопросы, связанные с регистрацией мигрантов. В Миграционном кодексе РА зафиксировано: «Временно пребывающие в Азербайджанской Республике более трех дней иностранные граждане или лица без гражданства должны быть зарегистрированы по месту пребывания. Для этого администрация места пребывания иностранного гражданина или лица без гражданства (гостиницы, санатория, дома отдыха, пансионата, кемпинга, туристской базы, больницы или иного подобного общественного места) или владелец квартиры, другого жилого помещения (далее – «принимающая сторона») должны в течение трех дней со дня въезда иностранного гражданина или лица без гражданства в страну отправить посредством информационного Интернет-ресурса соответствующего органа исполнительной власти, по почте, электронной почте или непосредственно представить в соответствующий орган исполнительной власти заявление-анкету о регистрации по месту пребывания и копию паспорта (иного проездного документа) данного лица (Кодекс, ст. 16)».

Во-вторых, согласно ст. 62 Миграционного кодекса РА: «С учетом потребностей внутреннего рынка труда соответствующим органом исполнительной власти могут быть внесены ограничения на трудовую миграцию

6. Миграционный кодекс Азербайджанской Республики от 01.08.2013 г. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=62530

РАЗМЫШЛЕНИЯ, СООБЩЕНИЯ, КОММЕНТАРИИ

в Азербайджанскую Республику иностранных граждан и лиц без гражданства по отдельным направлениям деятельности».

В-третьих, согласно Миграционному кодексу РА, для осуществления трудовой деятельности обязательно требуются разрешения на работу.

Анализируя национальные законодательные акты Республики Узбекистан, двусторонние и многосторонние соглашения, участником которых является эта страна, приходим к следующим выводам.

1. Для Узбекистана в области установления правоотношений в миграционной сфере с государствами – членами СНГ приоритетным является Соглашение СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г. Миграционное законодательство Республики Узбекистан в основе своей не противоречит основным положениям данного Соглашения.

2. В миграционном законодательстве Республики Узбекистан отражены правовые взаимоотношения с мигрантами всех категорий, в том числе и с трудовыми мигрантами, которые в документах называются «иностранная рабочая сила». Эта категория граждан предусматривается в базовом документе – в Постановлении Кабинета министров Республики Узбекистан от 19 октября 1995 г. № 408⁷, которым утверждено Положение о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (с дальнейшими изменениями и дополнениями).

Положения данного документа были дополнены Постановлением Кабинета министров Республики Узбекистан от 21.11.1996 г. № 408⁸. Въезд иностранным гражданам, прибывающим в Республику Узбекистан по приглашениям юридических лиц на работу по контрактам и договорам на срок свыше трех месяцев, осуществляется на основании подтверждения права на трудовую деятельность, выданного иностранному гражданину Агентством по вопросам внешней трудовой миграции в соответствии с установленным порядком.

В соответствии с трехсторонним Соглашением между Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики и Правительством Республики Узбекистан по созданию правовых, экономических

7. *Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан от 19 октября 1995 г. № 408 «О трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом и иностранных граждан в республике»*. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=5507

8. *Постановлением Кабинета министров Республики Узбекистан от 21.11.1996 г. № 408 «О порядке въезда, выезда, пребывания и транзитного проезда иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Узбекистан»*. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=823

и организационных условий для свободного перемещения рабочей силы от 14 марта 1997 г. между тремя республиками осуществляется свободное перемещение рабочей силы.

Работники, которые постоянно проживают на территории одного из государств – участников Договора о создании Единого экономического пространства между Республикой Казахстан, Кыргызской Республикой и Республикой Узбекистан, осуществляют свою трудовую деятельность на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности на территории другого государства – участника Соглашения в соответствии с законодательством стороны-въезда.

3. Поскольку Республика Узбекистан является трудоизбыточной, Постановлением Кабинета министров от 12 ноября 2003 г. № 505⁹ предусмотрено расширение масштабов трудоустройства узбекских граждан за рубежом, преимущественно в экономически развитых странах. Агентство по вопросам внешней трудовой миграции выдает разрешения гражданам Республики Узбекистан на осуществление трудовой деятельности за рубежом, впрочем как и разрешения юридическим лицам на привлечение иностранной рабочей силы. Разрешение на трудовую деятельность за рубежом выдается на срок трудового контракта, за его продление взимается плата.

4. Согласно действующему законодательству (и в первую очередь, вышеуказанному Постановлению Кабинета министров от 12 ноября 2003 г. № 505), в республике создан хозрасчетный Центр предвыездной адаптации и обучения граждан, выезжающих за рубеж, который отвечает за:

- информирование граждан, выезжающих на работу за рубеж, об основах законодательства, традициях и нормах поведения в стране въезда;
- обучение языку страны въезда на уровне, достаточном для общения и выполнения трудовых функций, правилам техники безопасности и охраны труда на производствах, в которых предстоит трудоустройство по контракту;
- проведение, с привлечением уполномоченных медицинских учреждений, комплексного медицинского освидетельствования состояния здоровья граждан, направляемых для трудоустройства за рубеж, с учетом требований зарубежных работодателей.

5. Поскольку развивающаяся экономика Республики Узбекистан нуждается в высококвалифицированных кадрах, законодательство предусматривает выдачу разрешений на осуществление трудовой деятельности в Республике Узбекистан иностранным гражданам, имеющим высокую квалификацию

9. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию организации трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом» от 12 ноября 2003 г. № 505. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=5534

РАЗМЫШЛЕНИЯ, СООБЩЕНИЯ, КОММЕНТАРИИ

и уникальный опыт производственной деятельности, в течение 15 рабочих дней со дня подачи работодателем документов. При этом наличие у иностранного гражданина высокой квалификации и уникального опыта производственной деятельности определяется работодателем.

В национальном миграционном законодательстве Республики Узбекистан нет четких указаний относительно социального обеспечения иностранных работников. Однако в действующих двусторонних (Российской Федерации и Республики Узбекистан) и многосторонних соглашениях (Республики Казахстан, Республики Кыргызстан и Республики Узбекистан) предусматривается, что въехавшие работники пользуются социальными гарантиями и социальным обеспечением (кроме пенсионного) в соответствии с действующим на территории стороны-въезда законодательством. Их медицинское обслуживание осуществляется на одинаковом уровне с гражданами стороны-въезда. В двустороннем соглашении России и Республики Узбекистан предусмотрено, что медицинское обслуживание трудящихся-мигрантов осуществляется за счет средств работодателя (заказчика работ / услуг) в соответствии с законодательством принимающего государства. Вопросы пенсионного обеспечения работников и членов их семей регулируются Соглашением «О гарантиях прав граждан государств – участников СНГ в области пенсионного обеспечения» от 13 марта 1992 г. или (и) двусторонними соглашениями.

В национальном миграционном законодательстве Республики Узбекистан не отражено положение Соглашения СНГ о взаимном признании дипломов. При этом в двустороннем и трехстороннем соглашениях предусматривается, что каждое из государств – участников Соглашения признает (без легализации) дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы, а также трудовой стаж, включая стаж на льготных основаниях и по специальности. Вынужденное (необходимое) обучение работника в интересах производства осуществляется за счет средств работодателя или с согласия приезжего за его счет. После успешного завершения обучения ему выдается свидетельство (сертификат) установленного образца данного государства.

В национальном законодательстве Республики Узбекистан нет четких указаний относительно совместного проживания с иностранным гражданином членов его семьи. При этом двусторонние и трехсторонние соглашения предусматривают данную ситуацию. Так, в двустороннем соглашении России и Узбекистана четко прописано, что трудящийся-мигрант имеет право пригласить в принимающее государство для совместного проживания членов своей семьи при условии, что он располагает средствами для их содержания, а также имеет жилье, отвечающее требованиям к жилым помещениям, установленным законодательством принимающего государства.

Национальное законодательство Республики Узбекистан предусматривает депортацию иностранных специалистов, въехавших в Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности или принятых на работу с нарушением законодательства. Выдворение осуществляется органами МВД Республики Узбекистан за счет средств работодателя. При этом в двусторонних и трехсторонних соглашениях никаких указаний по данному вопросу не содержится.

Узбекистаном не подписано Соглашение о сотрудничестве государств – участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией от 6 марта 1998 г., но в специальном соглашении между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан от 4 июля 2007 г.¹⁰ предусмотрено сотрудничество соответствующих органов России и Узбекистана в области борьбы с незаконной миграцией.

* * *

На основе проделанного анализа и сопоставлений авторы предлагают следующие рекомендации.

Исходя из того, что при установлении правоотношений в миграционной сфере для государств – членов ЕАЭС базовым является Договор о ЕАЭС, целесообразно отменить рассмотренные двусторонние соглашения для стран участников ЕАЭС, как противоречащие базовому документу.

В Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов от 15 апреля 1994 г. (далее – Соглашение) возможно внесение изменений с указанием на то, что порядок въезда, пребывания и трудоустройства граждан стран ЕАЭС должен регулироваться в соответствии с многосторонними соглашениями.

К Договору о ЕАЭС должен быть составлен и приложен Протокол о взаимодействии государств – членов ЕАЭС с третьими странами, причем страны СНГ должны быть выделены особо и прописаны отдельным пунктом.

В миграционном законодательстве Республики Армения необходимо конкретизировать правовые аспекты регулирования миграционных процессов для стран – членов ЕАЭС. Армении следовало бы принять базовый закон «О трудящихся-мигрантах», в котором будут уточнены требования о порядке въезда, пребывания и трудоустройства граждан других государств в зависимости от страны происхождения.

В связи с наличием законодательных противоречий между Договором о ЕАЭС и Постановлением Правительства Кыргызской Республики № 58

10. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией от 4 июля 2007 г. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=18617

РАЗМЫШЛЕНИЯ, СООБЩЕНИЯ, КОММЕНТАРИИ

от 13 февраля 2015 г. в последнее следовало бы внести поправки относительно квотирования трудовой миграции, необходимо провести новую редакцию Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов от 28 марта 1996 г. в связи с отменой предельных сроков пребывания трудовых мигрантов из стран – членов ЕАЭС, работающих по трудовому или гражданско-правовому договору.

В Республике Азербайджан следует либерализовать миграционное законодательство, снять ограничения по трудоустройству мигрантов из стран СНГ в соответствии с подписанными соглашениями, увеличить сроки пребывания без регистрации.

В Республике Узбекистан следует привести в соответствие с Соглашением дефиницию понятия «иностранная рабочая сила» как «трудящиеся-мигранты», поскольку оно используется только в двустороннем соглашении между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации от 4 июля 2007 г.

Поскольку Республика Узбекистан нуждается в притоке высококвалифицированной рабочей силы, следует разработать новый базовый закон «О трудящихся-мигрантах», содержащий требования о порядке въезда, пребывания и трудоустройства граждан других государств в зависимости от страны происхождения, в том числе из государств – участников СНГ.

И наконец, при заключении двусторонних и многосторонних соглашений по вопросам сотрудничества в области трудовой миграции и социальной защиты мигрантов необходимо четко прописывать вопросы депортации / амнистии, чтобы не допускать правовых коллизий.

Литература

1. Договор ЕАЭС (раздел XXVI «Трудовая миграция»), от 29 мая 2014. – URL <http://docs.cntd.ru/document/420205962>
2. Закон Республики Армения «Об иностранных лицах». – URL <http://mirpal.org/agreements.html>
3. Миграционный кодекс Азербайджанской Республики от 01.08.2013 г. – URL: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=62530
4. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан от 19 октября 1995 года № 408 «О трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом и иностранных граждан в республике». – URL: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=5507
5. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан от 21.11.1996 г. № 408 «О порядке въезда, выезда, пребывания и транзитного проезда иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Узбекистан». – URL: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=823

6. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию организации трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом» от 12 ноября 2003 г. № 505. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=5534

7. Постановление Правительства Кыргызской Республики № 58 от 13 февраля 2015 года «Об определении квоты на трудовую миграцию, устанавливающей предельную численность иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывающих в Кыргызскую Республику в целях осуществления трудовой деятельности, по отраслям экономики и регионам Кыргызской Республики на 2015 год. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=73846

8. Соглашение от 15.04.94 «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (Москва 14.04.1994). – URL <http://www.kadrovik.ru/docs/soglashenie.ot.15.04.94.htm>

9. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов от 28 марта 1996 г. – URL: <https://www.lawmix.ru/abrolaw/10850>

10. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией от 4 июля 2007 г. – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=18617