

ПРИНЯТ

Постановлением Межпарламентской
Ассамблеи государств - участников
Содружества Независимых Государств

Санкт-Петербург
13 мая 1995 года

РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЙ АКТ

Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ

Настоящий рекомендательный законодательный акт, основываясь на Всеобщей декларации прав человека, положениях Договора о создании Экономического союза и Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, исходя из приверженности основополагающим документам ООН в области прав человека и принципам, выработанным в рамках Международной организации труда, содержит базовые принципы согласованной законодательной политики в области миграции трудовых ресурсов в СНГ.

Цель настоящего Закона - урегулировать (узаконить) процесс трудовой миграции в рамках СНГ; обеспечить гарантии прав трудящихся-мигрантов независимо от того, на чьей территории они находились, находятся или будут находиться; способствовать разработке и сближению национального законодательства в странах СНГ, заключению межгосударственных соглашений в области трудовой миграции и на этой основе взаимодействию государств по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Статья 1. Субъекты применения Закона

Действие настоящего Закона распространяется на трудящихся-мигрантов и членов их семей, органы власти и управления, субъекты всех форм хозяйствования, занимающиеся направлением граждан для трудовой деятельности за границу, привлечением на территорию республики (государства) рабочей силы в соответствии с международными соглашениями и двусторонними межгосударственными договорами.

Настоящий Закон не применяется:

- к беженцам и вынужденным переселенцам;
- к въехавшим на короткий срок лицам свободных профессий;
- к лицам, приезжающим специально с целью получения образования.

Статья 2. Термины, применяемые в Законе

Термин "трудящийся-мигрант" означает лицо, которое на законном основании будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой трудовой деятельностью в государстве, гражданином которого он не является.

Термин "приграничный трудящийся" означает лицо, которое сохраняет свое обычное местожительство в соседнем государстве, в которое он обычно возвращается каждый день или по крайней мере один раз в неделю.

Термин "государство выезда" означает государство, из которого выезжают трудящиеся-мигранты и члены их семей для получения оплачиваемой работы в другом государстве.

Термин "государство трудоустройства" означает государство, в котором трудящийся-мигрант будет заниматься, занимается или занимался оплачиваемой трудовой деятельностью.

Термин "члены семьи" - лицо, состоящее в браке с трудящимся-мигрантом, а также находящиеся на его иждивении дети и другие лица, которые признаются

членами семьи в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Статья 3. Виды трудовой миграции

Трудовой миграцией признается:

Выезд граждан за границу для получения оплачиваемой работы по договору (контракту).

Въезд граждан другого государства для получения оплачиваемой работы на территорию государства, гражданами которого они не являются.

Приграничная (маятниковая) трудовая миграция трудящихся-мигрантов сопредельных территорий в целях получения оплачиваемой работы на территории другого государства с учетом проживания на территории государства выезда.

Государство поощряет развитие приграничной трудовой миграции, содействует укреплению экономических, научно-технических, культурно-просветительских связей и обмену рабочей силой между сопредельными территориями государств СНГ.

Контроль за миграционными процессами на приграничных территориях осуществляется в соответствии с национальным законодательством и межгосударственными соглашениями.

Правовое положение трудящихся-мигрантов определяется законодательством государства трудоустройства с учетом проживания трудящихся-мигрантов на территории государства выезда.

Статья 4. Органы, занимающиеся направлением и привлечением рабочей силы

Разработка и реализация государственной политики в области трудовой миграции осуществляется органами, в чьем ведении находятся данные вопросы, и структурными звеньями на местах с учетом состояния внутреннего рынка труда.

Право направления граждан для трудовой деятельности за пределы государства и привлечения рабочей силы в государство предоставляется всем субъектам хозяйствования независимо от форм собственности и лицам, занимающимся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица при наличии специального разрешения (лицензии) на осуществление этой деятельности.

Трудящимся-мигрантам обеспечивается бесплатное предоставление услуг в связи с наймом, оформлением выезда и определением на работу.

Порядок привлечения трудящихся-мигрантов, возрастные и иные требования к ним устанавливаются страной трудоустройства исходя из действующего на ее территории законодательства, если иное не оговорено двусторонними межгосударственными или межправительственными соглашениями и договорами.

Численность принимаемых работников определяется на основе двусторонних соглашений или квот, установленных органами власти.

Разрешение на въезд трудящимся-мигрантам выдается после того, как соответствующие органы власти территории и миграции удостоверятся, что на территории выезда не имеется достаточного числа людей, способных выполнять данную работу, и отсутствуют возможности перераспределения трудовых ресурсов из других регионов страны.

Статья 5. Порядок выезда и въезда трудящихся-мигрантов

Въезд граждан на территорию государства трудоустройства, пребывание и выезд осуществляются в соответствии с действующим на территории государства трудоустройства законодательством и соглашениями, заключенными в рамках Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ, а также межгосударственными соглашениями в области трудовой миграции.

Соответствующие органы могут потребовать досрочного прекращения

трудовых отношений и возвращения трудящегося мигранта в государство выезда в случаях нарушения им законодательства. Работодатель также обязан расторгнуть трудовой договор по требованию соответствующего органа в случае нарушения трудящимся-мигрантом действующего законодательства.

Соответствующие медицинские службы могут в случае необходимости удостоверить как в момент отъезда, так и по приезде состояние здоровья трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Государство трудоустройства может потребовать досрочного прекращения трудовых отношений и возвращения трудящегося-мигранта в государство выезда в случаях нарушения им законодательства государства трудоустройства.

Статья 6. Групповые перемещения трудящихся-мигрантов

Групповые перемещения трудящихся-мигрантов для осуществления государственных программ развития производятся под контролем соответствующих государственных органов на основании двусторонних межгосударственных соглашений.

Порядок въезда и выезда групп трудящихся-мигрантов, организации их работы, оплаты труда, социального обеспечения и медицинского обслуживания регулируется двусторонними межгосударственными соглашениями.

Статья 7. Участие организаций, предпринимателей и профсоюзов в регулировании трудовой миграции

Осуществление мер в области трудовой миграции должно проводиться с учетом существующего положения с занятостью населения на основе консультаций с представительными организациями предпринимателей и профсоюзов.

Статья 8. Ограничение на въезд и въезд трудящихся-мигрантов

Ограничения на въезд трудящихся-мигрантов допускаются лишь в случаях, прямо предусмотренных в законодательстве государства трудоустройства. Въезд трудящихся-мигрантов может быть ограничен:

- с учетом ситуации на внутреннем рынке труда;
- по соображениям национальной безопасности;
- в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- для определенных категорий лиц, совершивших преступления против мира, человечества или иные тяжкие преступления, предусмотренные в законодательстве государства трудоустройства.

Ограничения на въезд граждан для трудоустройства в ином государстве недопустимы.

Статья 9. Принцип равенства

При заключении договоров (контрактов) о трудоустройстве трудящиеся-мигранты имеют равные права с гражданами государства при приеме на работу и расторжении трудовых отношений, установлении условий оплаты труда, режима работы, охраны здоровья и гигиены труда, социальной защиты трудящихся-мигрантов. Государство трудоустройства гарантирует трудящимся-мигрантам право на обращение в суд или иные органы судебной системы для разрешения споров по социально-трудовым вопросам наравне с гражданами государства.

Трудящиеся-мигранты, выехавшие за пределы государства проживания в целях трудовой деятельности по договору (контракту), пользуются правами и выполняют обязанности, предусмотренные законодательством страны трудоустройства.

Не допускается дискриминация трудящихся-мигрантов и членов их семей по признаку национальности, расы, религии или пола.

Статья 10. Трудовой договор (контракт)

Трудовая деятельность трудящегося-мигранта оформляется трудовым договором (контрактом) в соответствии с действующим законодательством государства трудоустройства. Трудовой договор (контракт) между трудящимся-мигрантом и нанимателем (работодателем) заключается в письменной форме и должен содержать исчерпывающие данные об условиях и характере работы и проживания, порядке переезда трудящегося-мигранта и членов его семьи и возвращения в государство выезда, социальных гарантиях в государстве трудоустройства.

Наниматель (работодатель) обязан зарегистрировать заключенный трудовой договор (контракт) в учреждениях, определенных уполномоченными органами.

Один экземпляр договора (контракта) должен быть вручен трудящемуся-мигранту до его выезда в государство трудоустройства.

Трудовой договор (контракт) не может передаваться от одного нанимателя (работодателя) другому.

Статья 11. Признание документов об образовании, профессиональной квалификации и трудового стажа

Трудящимся-мигрантам из стран СНГ гарантируется признание на всей территории дипломов, свидетельств об образовании, соответствующих документов о присвоении звания, разряда, квалификации и других необходимых для трудоустройства документов, полученных в государстве выезда, а также трудового стажа, включая стаж на льготных условиях и по специальности.

Статья 12. Обеспечение занятости

Уполномоченные органы осуществляют контроль за использованием трудящихся-мигрантов, добиваются безусловного выполнения заключенных межгосударственных соглашений и индивидуальных трудовых договоров (контрактов).

Если трудовой договор (контракт) расторгнут в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников, уполномоченный орган государства трудоустройства обеспечивает повторное трудоустройство трудящегося-мигранта по мере возможности на условиях, равноценных условиям, оговоренным заключенным договором (контрактом) на срок его действия.

В случае невозможности повторного трудоустройства на трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации, предусмотренные для высвобождаемых по указанным основаниям работников.

Статус безработного присваивается работнику государством выезда в соответствии с его законодательством. В случае признания трудящегося-мигранта безработным служба занятости при необходимости оказывает содействие в его переподготовке по полученной профессии и квалификации. В случаях нарушений условий договора (контракта) принимающей стороной и невозможности подыскать адекватную работу уполномоченные органы добиваются расторжения договора (контракта) и возвращения трудящегося-мигранта в государство своего проживания.

Расходы по возвращению трудящихся-мигрантов и членов их семей в этом случае несет принимающая сторона.

Статья 13. Возмещение ущерба, причиненного здоровью трудящегося-мигранта

Право трудящегося-мигранта на жизнь и охрану здоровья гарантируется в

соответствии с действующим законодательством государства постоянного места жительства и государства трудоустройства. Возмещение ущерба, причиненного здоровью трудящегося-мигранта вследствие увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей, а также вследствие наступления смерти потерпевшего производится государством, законодательство которого распространялось на трудящегося-мигранта в момент получения увечья или иного повреждения здоровья.

Государство трудоустройства несет ответственность за перевод причитающихся сумм за причиненный ущерб здоровью по месту постоянного жительства трудящегося-мигранта.

В случае смерти работника работодатель (наниматель) организует и несет все затраты, связанные с перевозкой тела и личных вещей умершего на территорию государства выезда. Наниматель (работодатель) информирует об этом дипломатическое или консульское учреждение государства выезда с представлением материалов по факту смерти.

Статья 14. Социальное обеспечение

Трудящиеся-мигранты, работающие на территории государства трудоустройства по найму, имеют право на все виды пособий и выплат в случае временной нетрудоспособности и болезни, беременности и родов, рождения ребенка наравне с гражданами государства трудоустройства на основании его действующего законодательства.

Все расходы, связанные с предоставлением указанных пособий и выплат, несет государство трудоустройства, если иное не предусмотрено международными соглашениями или межгосударственными договорами. Вопросы пенсионного обеспечения трудящихся-мигрантов и членов их семей регулируются двусторонними межгосударственными соглашениями.

Статья 15. Право на вступление в профессиональные союзы

Каждый трудящийся-мигрант имеет право вступать в профессиональные союзы для защиты своих прав и интересов и наравне с другими трудящимися пользоваться преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами.

Статья 16. Доступ к образованию

Трудящимся-мигрантам гарантируется предоставление возможности профессионального обучения для повышения квалификации или приобретения новой профессии, а также доступа им и членам их семей в учебные заведения.

Статья 17. Перевод денежных средств

Трудящиеся-мигранты могут осуществлять перевод заработанных средств и сбережений на территорию государства выезда в соответствии с валютным законодательством государства трудоустройства и двусторонними межгосударственными соглашениями.

Статья 18. Налогообложение трудящихся-мигрантов

Налогообложение трудовых доходов трудящихся-мигрантов осуществляется в порядке, предусмотренном в законодательстве государства трудоустройства.

Государство во избежание двойного налогообложения могут заключать соответствующие соглашения.

Статья 19. Ввоз и вывоз трудящимися-мигрантами личного имущества, инструментов и оборудования

Трудящиеся-мигранты имеют право беспшлинного ввоза на территорию

государства трудоустройства личного имущества, рабочих инструментов и оборудования, необходимых для выполнения функциональных обязанностей, и вывоза их по завершении работы в государство происхождения или постоянного местожительства в соответствии с таможенной декларацией.

Статья 20. Ответственность нанимателя

Наниматели (работодатели) должны обеспечивать уполномоченные органы и трудящихся-мигрантов объективной информацией о характере работы, оплате труда и условиях проживания, социального обеспечения, медицинского обслуживания, проезда трудящихся-мигрантов и членов их семей к месту трудовой деятельности и возвращения в государство выезда.

Физические и юридические лица, введшие в заблуждение трудящихся-мигрантов и предоставившие ложные сведения о характере своей деятельности, лишаются лицензии на право заниматься этой деятельностью и привлекаются к ответственности в соответствии с национальным законодательством.

Статья 21. Предотвращение нелегальной трудовой миграции

Государство в лице его уполномоченных органов принимает все надлежащие меры для предотвращения и пресечения незаконных или тайных переездов и найма граждан и иностранных граждан, не имеющих легального статуса, включая при необходимости применение санкций в отношении нанимателей трудящихся-мигрантов в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 22. Сотрудничество с государствами - участниками СНГ в области регулирования трудовой миграции

Сотрудничество с государствами-участниками СНГ в области трудовой миграции строится на основе соответствующих межгосударственных соглашений.