

Е. А. Ковалёва, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины

УДК 341.215.4:331.556

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД МИГРАНТОВ

Аннотация

По мнению ряда ученых, развитие всемирной экономической интеграции, использование информационно-коммуникационных технологий способствовали появлению такого феномена, как «виртуальная трудовая миграция». В статье предпринята попытка анализа дистанционного труда мигрантов, явившегося следствием процессов глобализации и информатизации мировой экономики и иных сфер жизнедеятельности общества. Исследование международных норм, трудового законодательства и законодательства о внешней трудовой миграции, научной литературы, интернет-ресурсов позволило автору выявить модели дистанционного труда, сделать выводы о возможностях применения дистанционного труда в миграционных отношениях.

Ключевые слова: «виртуальная трудовая миграция», глобализация, дистанционный труд, трудовой договор о дистанционной работе, трудящийся-мигрант, условия трудового договора.

Введение

Стремительное развитие всемирной экономической интеграции основано на использовании информационно-коммуникационных технологий, инноваций и самых последних научных знаний. Глобализация экономики вызвана прежде всего наличием информационного пространства и необходимостью управления им. Такие глобальные экономические изменения не могли не отразиться и на рынке труда, который также становится еще более информационным и мобильным.

В разделе 2 «Глобальные вызовы и новые реалии развития» Основных положений проекта Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы отмечается, что процессы цифровизации значительно ускорятся и это обусловит необходимость и важность расширения цифрового контроля и повышения кибербезопасности, а также перестройки рынка труда с повышением его мобильности, гибкости и адаптации к удаленной работе [1].

Основная часть

В Декларации Международной организации труда (далее – МОТ) «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 года отмечается, что в современных условиях глобализации, характеризующейся распростра-

нением новых технологий, обменом идеями, товарами и услугами, расширением капитальных и финансовых потоков, интернационализацией бизнеса и предпринимательской деятельности, а также перемещением лиц, происходят глубокие преобразования в сфере труда:

– с одной стороны, процесс экономического сотрудничества и интеграции продолжает помогать ряду стран воспользоваться высокими темпами экономического роста и расширения занятости и ускорять инновационные процессы в сфере разработки новой продукции и обмена идеями;

– с другой стороны, процесс глобальной экономической интеграции заставляет многие страны и отрасли сталкиваться с серьезными проблемами, связанными с неравенством в сфере доходов, хронически высокими уровнями безработицы и бедности, уязвимостью экономик перед внешними потрясениями, ростом как незащищенной занятости, так и неформальной экономики, оказывающей воздействие на трудовое правоотношение и на сферу той защиты, которую оно обеспечивает [2].

Провозгласив вышеназванную Декларацию, МОТ не обозначает перед государствами-членами насущной задачи по развитию труда мигрантов в информационном мире. Но этот процесс неизбежен и ждет своего решения.

Интеграция экономики и цифровая революция способствовали появлению глобального рынка

труда, позволяющего все большему числу лиц, работающих с информацией, трудиться дистанционно, не выходя из дома, независимо от того, где географически находятся их заказчики работ. Учеными-экономистами выделяется такая тенденция глобализации рынка труда, как его виртуализация, что позволило многим исследователям говорить о «виртуальной трудовой миграции».

Так, О. В. Чесалина указывает, что цифровизация экономики и труда способствовала появлению различных тенденций:

- пересмотру концепции «фирмы»;
- автоматизации, роботизации и уничтожению рабочих мест;
- повышению гибкости и мобильности на рабочем месте;
- появлению трудовых платформ;
- появлению «планетарного рынка труда»

и «виртуальной миграции», которая состоит в том, что лица могут выполнять работу, находясь в любом месте и за много километров от работодателя. Почему «виртуальная миграция»? Потому что, например, занятые из развивающихся стран часто выполняют работу для работодателей стран Западной Европы – имеется такая тенденция [3].

Достоинства и недостатки «виртуальной трудовой миграции» проанализировала В. Р. Сагитова. Она пришла к выводу, что одним из главных недостатков в сфере виртуальных профессиональных отношений является слабая разработанность законодательной базы [4].

Возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с иностранным элементом исследовала С. В. Шуралёва [5].

С нашей точки зрения, преждевременно говорить о «виртуальной трудовой миграции». Согласно ст. 11 Конвенции МОТ № 97 «О правах мигрантов» 1939 года и приложений к ней под трудящимся-мигрантом понимается лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу и заключить трудовой договор [6]. То есть для трудового мигранта характерны два основных признака: территориальное передвижение между странами, трудоустройство и осуществление трудовой деятельности по трудовому договору. С развитием технологий получил широкое распространение дистанционный труд, содержащий только отдельные элементы миграции в виде выполнения работы для иностранного заказчика.

Практика распространения дистанционного труда позволила нам выявить следующие его модели.

1. Трудоустройство в транснациональные корпорации. Результатом процессов глобальной экономической интеграции является создание транснациональных корпораций, имеющих подразделения в нескольких странах. Достаточно назвать такие всемирно известные фирмы, как Google, Microsoft, и становится понятен масштаб их экономического развития. Деятельность таких транснациональных компаний основана на труде высококвалифицированных работников, спрос на которых создал глобальную конкуренцию и глобальный рынок труда.

В качестве примера рассмотрим деятельность компании IBA в Беларуси. IBA Group – это альянс компаний, специализирующихся в области информационных технологий, разработчиков, производителей и поставщиков решений и услуг в IT-сфере в странах Центральной и Восточной Европы. IBA Group имеет офисы в 12 странах мира, расположенных в Чехии, Беларуси, России, Германии, США, Казахстане, Украине, Словакии, ЮАР, Болгарии, Израиле и в Саудовской Аравии. С 2005 года местом размещения головного офиса IBA Group стала Прага [7].

В Беларуси работает шесть самостоятельных субъектов хозяйствования:

- IBA IT Park (Иностранное производственное унитарное предприятие «АйБиЭй АйТи Парк»);
- Компания IBA (Information Business Architectures Limited (IBA Ltd) – ООО «Информационные производственные архитектуры»);
- IBA Minsk (СП ЗАО «Международный деловой альянс»);
- Гомельский центр разработок международного холдинга IBA Group – IBA Gomel (Иностранное унитарное предприятие «ИВА-Гомель»);
- ОДО «Проток люкс»;
- Institute IBA (Институт IT и Бизнес-Администрирования) [7].

В данном случае речь вообще не идет о миграции, это национальные субъекты хозяйствования, которые заключают трудовые договоры с работниками для реализации иностранных заказов.

2. Заключение трудового договора с иностранным нанимателем о выполнении работы дистанционно. Такие отношения в большей степени похожи на миграционные с оговоркой, что иностранному работнику не нужно пересекать государ-

ственные границы для выполнения работы. Именно заключение трудового договора и надлежащее оформление его условий является гарантом социальной защищенности трудящегося-мигранта, что подчеркивается в Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» [2].

3. Выполнение работы по договорам гражданско-правового характера. Причем чаще заключаются договоры подряда.

Рассмотрим возможности выполнения работы дистанционно иностранными гражданами для нанимателей Республики Беларусь.

На сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь размещен раздел «Дистанционная работа», где дается краткий комментарий о возможностях применения дистанционного труда. Там указано, что заключение трудовых договоров с иностранными гражданами, в том числе выполняющими дистанционную работу, возможно только в рамках законодательства о труде и о внешней трудовой миграции [8].

В настоящее время глава 25¹ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) допускает выполнение работы дистанционно вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [9]. Действующий Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-3 «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон) не содержит норм, разрешающих мигрантам выполнять работу дистанционно, но и не запрещает этого. Однако ч. 1 ст. 36 Закона предусматривает право нанимателя на определение в трудовом договоре с трудящимся-иммигрантом помимо сведений и условий, предусмотренных ч. 2 ст. 32 Закона, дополнительных сведений и условий в случае заключения трудового договора на территории Республики Беларусь [10].

С учетом изложенного представляется, что возможно включение в трудовой договор с иностранцем условия о выполнении работы дистанционно. Но для трудоустройства требуется обязательно соблюдать общие правила осуществления трудящимися-мигрантами трудовой деятельности в Республике Беларусь: получение специального разрешения на осуществление трудовой деятельности (ч. 3 ст. 29 Закона) и регистрация трудового до-

говора в подразделении по гражданству и миграции (ч. 1 ст. 36 Закона).

Основными аспектами заключения трудового договора о дистанционной работе с мигрантами являются нижеследующие.

1. Выполняемая работа. Статья 307¹ ТК не ограничивает деятельность дистанционных работников конкретными видами работ. В вышеназванном комментарии Министерства труда и социальной защиты указано, что в настоящее время посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе глобальной компьютерной сети Интернет, могут осуществлять работу специалисты с разной степенью квалификации, как правило, деятельность которых не связана с производством товаров, например инженеры, юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы и др. [8]. По нашему мнению, главным механизмом глобального рынка труда становится информация, и любой гражданин, предметом труда которого является информация, может реализовать свои способности к труду посредством информационно-коммуникационных технологий.

2. Личное присутствие при заключении трудового договора. Это предусмотрено ч. 1 ст. 307¹ ТК. Трудящемуся-мигранту требуется пересечь государственную границу для заключения трудового договора о дистанционной работе, подписания приказа, ознакомления под роспись с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, необходимыми для выполнения работы.

3. Условия трудового договора. Они могут выработываться и согласовываться сторонами путем обмена письмами посредством сети Интернет, электронной почты и другими доступными средствами связи. В таком трудовом договоре помимо общеустановленных сведений и условий необходимо предусмотреть:

– условия обмена между сторонами электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими: письменные задания и иную информацию для исполнения трудовых обязанностей; результаты выполненной работы; заявления, объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя,

связанные с изменением и прекращением трудового договора;

- способы и периодичность рабочих контактов;
- обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха, организация учета рабочего времени и времени отдыха, предоставление перерывов в течение рабочего дня и отпусков;
- возмещение расходов, связанных с исполнением трудовых обязанностей [9].

В научной литературе обсуждается также вопрос применимого права при заключении трудового договора о дистанционной работе с трудящимся-мигрантом. Согласно ст. 22 Закона трудовая деятельность на территории Республики Беларусь осуществляется трудящимися-иммигрантами в соответствии с трудовым законодательством и законодательством о внешней трудовой миграции Беларуси, а также международными договорами Республики Беларусь [10]. Однако в таком трудовом договоре иностранный работник выполняет работу на территории своего государства и, как отмечает С. В. Шуралёва, наличие иностранного элемента в трудовом отношении и различное содержание частного права разных государств, с которыми отношение связано, порождают коллизию права. Автор предлагает два пути разрешения названной коллизии: во-первых, применять право страны, где заключен данный договор или право местонахождения работодателя, во-вторых, возможность предусмотреть сторонам в трудовом договоре о дистанционной работе иное применимое право как в момент его заключения, так и во время его действия [5].

Альтернативный выбор применимого права не закреплен законодательством Беларуси, однако в международных договорах имеется. Так, в ч. 1 ст. 50 Договора между Республикой Беларусь и Социалистической Республикой Вьетнам о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным, трудовым и уголовным делам (подписан в г. Минске 14 сентября 2000 г.) определено, что если стороны трудовых отношений не предусматривают иное, то возникновение, изменение, расторжение и прекращение трудовых отношений, а также споры, вытекающие из них, регулируются законодательством той договаривающейся стороны, на территории которой работа выполняется, выполнялась или должна была выполняться [11]. То есть возможно применение права места выполнения работы и, исходя из конкретного трудового договора, нанимателю могут быть более выгодны условия договора по законодательству другой страны.

Заключение

Для дальнейшего развития такого востребованного на сегодня инструмента, как дистанционный труд мигрантов, по мнению автора, необходимо на международном уровне закрепить и сформировать единый подход к пониманию сущности и правовой природы дистанционного трудящегося-мигранта, а на национальном уровне привести в соответствие трудовое законодательство с законодательством о внешней трудовой миграции в целях принятия эффективных мер защиты труда таких работников.

Список цитированных источников

1. Основные положения проекта Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vsebel.by/uploads/documents/osnovnye-polozheniya-proekta-programmy-soczialno-ekonomicheskogo.pdf>. – Дата доступа: 10.03.2021.
2. О социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Электронный ресурс]: Декларация Международной организации труда: принята на 97-й сессии Международной конференцией труда, Женева, 10 июня 2008 г. – Режим доступа: <http://test.safe-work.ru/Bibl/BibOT/MOT/m080610.html>. – Дата доступа: 10.10.2020.
3. Чесалина, О. В. Последствия цифровой трансформации для сферы труда и ее правового регулирования [Электронный ресурс] / О. В. Чесалина // Эффективная защита прав работников в ЕС: опыт и перспективы заимствования Европейского опыта : Междунар. науч.-практ. онлайн-семинар, 28 сент. 2020 г., г. Нижний Новгород // Запись.mp4 (1.33 Гб). – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/stock/ospBZ4pecdnoBtoCTeUqRoXR>. – Дата доступа: 13.03.2021.
4. Сагитова, В. П. Виртуальная трудовая миграция: конфликтогенные факторы [Электронный ресурс] / В. П. Сагитова // Наука. Общество. Оборона. – 2020. – Т. 8. – № 2. – Режим доступа: <https://www.noo-journal.ru/nauka-obshchestvo-oborona/2020-2-23/article-0240>. – Дата доступа: 10.10.2020.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

5. Шуралёва, С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России [Электронный ресурс] / С. В. Шуралёва // Вестник Пермского ун-та. – Сер. Юридические науки. – 2014. – Вып. 3(25). – С. 156–163. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-dstantsionnoy-raboty-s-inostrannym-elementom-v-epohu-globalizatsii-vzglyad-s-pozitsiy-trudovogo-prava-rossii>. – Дата доступа: 21.03.2021.
6. О трудящихся-мигрантах (пересмотренная) [Электронный ресурс]: Конвенция МОТ, 1 июля 1949 г., № 97 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
7. IBA Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iba.by/about-iba-group/executive-summary>. – Дата доступа: 10.10.2020.
8. Дистанционная работа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/distancionnaia_rabota. – Дата доступа: 23.03.2021.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
10. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-З, с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
11. О правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным, трудовым и уголовным делам [Электронный ресурс] : Договор между Республикой Беларусь и Социалистической Республикой Вьетнам : подписан в г. Минске 14 сентября 2000 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

Summary

According to a number of scientists, the development of global economic integration, the use of information and communication technologies have contributed to the emergence of such a phenomenon as “virtual labour migration”. The article attempts to analyze the remote labour of migrants, which was a consequence of the processes of globalization and informatization of the world economy and other spheres of society. The study of international norms, labour legislation and legislation on external labour migration, scientific literature, and Internet resources allowed the author to identify models of remote labour, and draw conclusions about the possibilities of using remote labour in migration relations.

Keywords: “virtual labour migration”, globalization, remote labour, employment contract on remote work, migrant workers, terms of the employment contract.

Статья поступила в редакцию 23.03.2021