

## Сравнительный анализ правового положения трудящихся-мигрантов по Соглашению ЕЭП о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей и Договору о Евразийском экономическом союзе

Давлетгильдеев Р.Ш.\*

Сычева О.В.\*\*

Настоящая статья посвящена анализу Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, подписанного в г. Санкт-Петербург в 2010 г. в сравнении с недавно подписанным Договором о Евразийском экономическом союзе. Предметом анализа является правовой режим в отношении трудящихся-мигрантов из государств Единого экономического пространства, действующий на территории Российской Федерации. Анализ правового режима проводится исходя из его специфики, выраженной в особенностях трудоустройства трудящихся-мигрантов; условиях временного пребывания; регистрационных процедур; объеме трудовых прав мигрантов, а также иных прав, которые распространяются, в том числе на членов семей трудящихся-мигрантов; налогообложении доходов трудящихся мигрантов. Делается вывод о наличии специального режима в отношении трудящихся-мигрантов из Республики Беларусь и Республики Казахстан.

**Ключевые слова:** трудовая миграция; ЕврАзЭС; Евразийский экономический союз; трудящийся-мигрант; региональная интеграция.

В настоящее время международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции на постсоветском пространстве осуществляется в рамках трех межгосударственных объединений: Содружества независимых государств (далее – СНГ), Союзного государства Беларуси и России и Евразийского экономического сообщества (далее – ЕврАзЭС).

\* Давлетгильдеев Рустем Шамилович – к.ю.н., доцент кафедры международного и европейского права Казанского (Приволжского) федерального университета. roustem.davletgildeev@kpfu.ru.

\*\* Сычева Ольга Валерьевна – главный государственный налоговый инспектор УФНС по Республике Татарстан. olga-sycheva1@mail.ru.

Особое значение приобрело взаимодействие по вопросам трудовой миграции и формированию регионального рынка труда в рамках Евразийского экономического сообщества.

19 ноября 2010 г. в Санкт-Петербурге было подписано Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей<sup>1</sup> (далее – Соглашение о трудящихся-мигрантах), вступившее в силу с 1 января 2012 г. в соответствии с пунктом 1 Решения № 9 Высшего Евразийского экономического совета от 19.12.2011. Соглашение о трудящихся-мигрантах было принято в числе 17 соглашений, формирующих Единое экономическое пространство (далее – ЕЭП) Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации<sup>2</sup>.

29 мая 2014 г. начался очередной этап развития интеграционного сотрудничества Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации с подписанием Договора о Евразийском экономическом союзе<sup>3</sup> (далее – Договора о ЕАЭС). Планируется, что три государства должны выполнить необходимые внутригосударственные процедуры до 1 января 2015 г.

Договор о ЕАЭС замещает собой соглашения, достигнутые тремя государствами по вопросам Таможенного союза и Единого экономического пространства, начиная с 2007 г.

В области правового регулирования трудовой миграции прекратит свое действие одно из соглашений, касающихся трудящихся-мигрантов и подписанных 19 ноября 2010 г., на основании Протокола № 33 к Договору о ЕАЭС – оглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, вместо него будет применяться раздел XXVI «Трудовая миграция» части третьей Договора о ЕАЭС, регламентирующей функционирование единого экономического пространства Союза.

Рассмотрим подробнее режим, установленный по отношению к трудящимся-мигрантам в рамках Соглашения о трудящихся-мигрантах с учетом статей 96–98 Договора о ЕАЭС.

Традиционно в отечественной доктрине международного права и международного частного права при определении правового положения иностранцев говорят о национальном режиме, который рассматривается как конституционный режим в российском законодательстве<sup>4</sup> и отражен в ст. 62 Конституции РФ, а также в других законодательных актах<sup>5</sup>. Кроме того, выделяют специальный режим и режим наибольшего благоприятствования.

По мнению А.Ю. Ястребовой Соглашение о трудящихся-мигрантах создает режим наибольшего благоприятствования для трудящихся-мигрантов из ЕЭП и выводит их в особую льготную категорию иностранных работников<sup>6</sup>.

Отметим, что исторически режим наибольшего благоприятствования устанавливался в международных торговых договорах, создавая для государства, принявшего на себя перед несколькими другими государствами обязательства соблюдать в отношении граждан каждого из них принцип наибольшего благоприятствования, исключая возможность проводить дискриминацию между гражданами этих государств<sup>7</sup>. Как правило, оговорка о наибольшем благоприятствовании устанавливается на основе взаимности и носит отсылочный характер, закрепляя в договоре либо специальный, либо национальный режим<sup>8</sup>.

Г.В. Игнатенко относит правовое положение граждан государств-участников СНГ, вытекающее из многосторонних и двусторонних международных соглашений, к специальному режиму, под которым понимается допущение некоторых преимуществ в какой-либо сфере деятельности применительно к иностранным гражданам отдельных государств, отличающихся от тех, которые предусмотрены для собственных граждан, например, в области безвизового порядка въезда в страну, в области образования, социальной политики и т.д.<sup>9</sup>

1. Первым важным моментом стало определение сферы действия соглашений по кругу лиц через определение понятия «трудящийся-мигрант»<sup>10</sup>.

Так, трудящийся-мигрант – это лицо, являющееся гражданином государства одной из сторон, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства другой стороны, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает. В ст. 4 Соглашения о трудящихся-мигрантах указано, что трудовые отношения трудящегося-мигранта с работодателем регулируются законодательством государства трудоустройства, а также данным Соглашением и оформляются путем заключения трудового договора.

Таким образом, как уже отмечалось ранее, имеется тенденция сужения сферы действия соглашений по сравнению с универсальными инструментами международного права. Соглашение о трудящихся-мигрантах в отличие от Конвенции ООН 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей определяет

международно-правовой статус лишь для граждан государств-участников Соглашения, законно находящихся на территории государства, при этом работающих только на основании трудового договора<sup>11</sup>.

Из его сферы действия также выпадают мигранты, имеющие целью работать или работающие на основании гражданско-правовых договоров.

Договор о ЕАЭС решает данную проблему по отношению к легальным трудовым мигрантам. В статье 96 термин «трудящийся-мигрант» заменяется термином «трудящийся государства-члена» дабы показать своеобразие региональной интеграционной модели свободного передвижения рабочей силы по аналогии со свободным передвижением работников внутри Европейского Союза. Впрочем, содержание термина остается прежним, повторяющим Соглашение 2010 г., исключение коснулось термина «трудовая деятельность», который включает в себя как деятельность на основании трудового договора, так и деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора.

2. Трудоустройство трудящихся-мигрантов. Деятельность, связанная с привлечением трудящихся-мигрантов, осуществляется работодателями государства трудоустройства без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств Сторон (ст. 3 Соглашения о трудящихся-мигрантах, ст. 97 Договора о ЕАЭС).

На территории Российской Федерации такой порядок уже применяется по отношению к гражданам Республики Беларусь во исполнение п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий»<sup>12</sup>.

С учетом положений данного Соглашения и ст. 65 Трудового кодекса РФ<sup>13</sup> (далее – ТК РФ) при приеме на работу граждане указанных государств предоставляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина (абз. 2 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);
- документ, подтверждающий законность нахождения на территории РФ – миграционную карту либо разрешение на временное проживание, либо вид на жительство.

При этом согласно п. 1 ст. 2 Соглашения об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств – участников Союзного государства (Санкт-Петербург, 24 января 2006 г.)<sup>14</sup> гражданину Республики Беларусь не требуется оформление миграционной карты.

– трудовую книжку (абз. 3 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). В соответствии с разъяснениями, данными в Письме Роструда от 15.06.2005 № 908–6–1<sup>15</sup>, на территории РФ ведутся трудовые книжки установленного образца, причем в настоящее время на территории Российской Федерации действуют две формы трудовых книжек, обладающие одинаковой силой: образца 1974 г. и образца 2004 г. Если мигрант при приеме на работу представит работодателю трудовую книжку иной, не установленной в РФ, формы, то работодатель обязан завести на указанного работника новую трудовую книжку в порядке ч. 3 ст. 66 ТК РФ;

– документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (абз. 6 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). Следует отметить, что в соответствии со ст. 107 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>16</sup> признание документов иностранных государств об уровне образования и (или) квалификации на территории Российской Федерации осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации и законодательством Российской Федерации.

Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан от 24.11.1998 «О взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях»<sup>17</sup> предусматривает, что дипломы, выдаваемые в других государствах-участниках признаются в РФ и эквивалентны при поступлении на работу в соответствии с указанными в документах специальностью (профессией), квалификацией, специализацией, если учреждения образования, которые выдали дипломы государственного образца, отвечают критериям, установленным органом по взаимному признанию документов об образовании.

Пункт 3 ст. 97 Договора о ЕАЭС предусматривает автоматическое признание документов об образовании, выданных образовательными

организациями государств-членов, без проведения установленных законодательством государства трудоустройства процедур признания документов об образовании за исключением четырех сфер деятельности: педагогика, юриспруденция, медицина и фармацевтика, где сохраняется требование признания документов в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Работодатель или заказчик работ, услуг может запросить нотариальный перевод документов об образовании на язык государства трудоустройства, а также сделать запрос в образовательные организации, выдавшие документ об образовании.

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (абз. 4 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). В соответствии с п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»<sup>18</sup> с 01.01.2013 к застрахованным лицам по обязательному пенсионному страхованию отнесены постоянно или временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане, а также иностранные граждане, временно пребывающие на территории РФ, заключившие трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор (срочные трудовые договоры) продолжительностью не менее шести месяцев в общей сложности в течение календарного года<sup>19</sup>.

Несмотря на отмену разрешительного порядка трудоустройства в Соглашении о трудящихся-мигрантах и в Договоре о ЕАЭС указанные документы не содержат общего положения о запрете дискриминации по признаку гражданства, хотя именно данный принцип является основой режима свободы передвижения работников внутри Европейского Союза (ст. 6 ДФЕС) и он уже был отражен в более ранних «евразийских» соглашениях, в частности, в ст. 39 Договора о Таможенном союзе и Едином экономическом пространстве 1999 г.<sup>20</sup> (далее – Договор о ТС и ЕЭП).

Причем отсутствие запрета дискриминации не помешало включить в текст договора условие об исключении из него. Так, ст. 6 Соглашения о трудящихся-мигрантах говорит о допустимых ограничениях в отношении трудовой деятельности трудящихся-мигрантов, рода их занятий и территории пребывания в целях обеспечения национальной безопасности, в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение, общественного порядка, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, а также о мерах,

принимаемых государствами в целях социальной защиты от безработицы, которые не могут рассматриваться как дискриминация и ограничение прав и свобод.

Договор о ЕАЭС в п. 2 ст. 97 смягчил формулировку исключений, сохранив допустимость ограничений в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания в целях обеспечения национальной безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка.

Такое умолчание о принципе недискриминации вряд ли можно назвать случайным, оно связано с общей неразработанностью антидискриминационного законодательства в государствах ЕЭП, в частности, в России.

С точки зрения соблюдения принципа недискриминации Россия не имеет достаточной нормативно-правовой базы для защиты прав мигрантов в рамках единого миграционного пространства ЕЭП и будущего Евразийского Союза<sup>21</sup>. Российское законодательство содержит особый подход по отношению к иностранным работникам: Федеральный закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>22</sup> (далее – Федеральный закон № 115-ФЗ) исходит из принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда (ст. 18), а ст. 3 ТК РФ в редакции Федерального закона № 204-ФЗ от 23.07.2013<sup>23</sup> не признает дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

По мнению аналитиков Российского совета по международным делам формирование общего рынка труда – наиболее сложный вопрос региональной интеграции. Несмотря на то, что с момента распада СССР Россия поддерживала безвизовый режим со странами СНГ, в отношении рынка труда она всегда придерживалась протекционистской политики<sup>24</sup>.

Одной из последних новелл в части установления дополнительных требований по отношению к иностранным работникам стал Федеральный закон № 74-ФЗ от 20 апреля 2014 г., обязывающий трудовых мигрантов сдавать экзамены на знание русского языка<sup>25</sup>. Согласно документу, теперь при обращении за получением разрешения на вид

на жительство, на временное проживание, на работу или патент иностранцы должны подтвердить владение русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ, предоставив соответствующие документы (ст. 15.1. Федерального закона № 115-ФЗ).

При этом трудящиеся из Беларуси и Казахстана попадают под действие ст. 15.1. Федерального закона № 115-ФЗ, впрочем, только если они обращаются за получением вида на жительство или за разрешением на временное проживание, при временном пребывании данная процедура к ним не применяется.

Полагаем, что Договор о ЕАЭС целесообразно дополнить положением о запрете дискриминации трудящихся государств-членов по признаку гражданства по аналогии со ст. 39 Договора о ТС и ЕЭП 1999 г. Кроме того, в законодательстве Российской Федерации, прежде всего, в Федеральном законе № 115-ФЗ, со вступлением Договора о ЕАЭС в силу было бы желательным ввести специальную категорию лиц: иностранные граждане из государств – членов Евразийского экономического союза, для которой предусмотреть исключения из ограничительного режима по всем условиям ст.ст. 96–98 Договора о ЕАЭС.

3. Условия временного пребывания. Срок временного пребывания трудящегося-мигранта и членов его семьи определяется сроком действия трудового договора трудящегося-мигранта с работодателем (ст. 5 Соглашения о трудящихся-мигрантах). Пункт. 5 ст. 97 Договора о ЕАЭС дополняет трудовой договор гражданско-правовым договором.

Учитывая тот факт, что трудовое законодательство не предусматривает условия обязательного заключения с иностранным работником срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ), а Федеральный закон № 115-ФЗ связывает конкретные сроки трудовой деятельности иностранного работника с наличием разрешения на работу, гипотетически возможно заключение с иностранными работниками из Беларуси и Казахстана трудового договора на неопределенный срок<sup>26</sup>. В то же время публично-правовой характер законодательства о правовом положении иностранных граждан и обозначение режима временного пребывания для указанных лиц препятствует практическому воплощению в жизнь такого подхода. Тем не менее, представляется необходимым внести определенность в данный вопрос, поскольку отсутствие прямого указания на срочный характер трудового договора в данной ситуации может рассматриваться как дискриминация по ст. 3 ТК РФ.

Срок временного пребывания в соответствии с вышеуказанным правилом может существенно отличаться от годового срока, установленного в п. 5 ст. 5 Федерального закона № 115-ФЗ в пределах длительности срочного трудового договора или гражданско-правового договора. Если срочный трудовой договор имеет предел в 5 лет (ст. 58 ТК РФ), то применительно к гражданско-правовому договору ограничений срока нормативно не установлено.

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 Договоре о ЕАЭС также гражданско-правовой договор), в том числе с другим работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством государства трудоустройства (ст. 8 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 9 ст. 97 Договора о ЕАЭС). Если трудовой или гражданско-правовой договор заключен не будет, гражданин лишится статуса трудящегося-мигранта и ему необходимо будет выехать из страны.

4. Трудящийся-мигрант и члены его семьи освобождаются от регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в уполномоченных органах государства трудоустройства в течение 30 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства (Ст. 5 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 6 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Данное положение актуально для граждан Республики Казахстан, а также для членов семей трудящихся-мигрантов из Беларуси и Казахстана, если они имеют гражданство иного государства, поскольку для граждан Республик Беларусь аналогичное правило введено еще 3 февраля 2009 г. на основании ст. 3 Соглашения от 24 января 2006 года между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств-участников Союзного Государства<sup>27</sup>.

Следует отметить, что в отношениях между государствами ЕЭП не только устранены препятствия для свободы передвижения трудящихся-мигрантов, но и действует безвизовый режим. Его правовой основой выступает Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан

от 30 ноября 2000 г.<sup>28</sup> (далее – Соглашение о безвизовых поездках) с изменениями, внесенными Протоколом от 23.04.2005 к Соглашению о безвизовых поездках<sup>29</sup>.

Данный документ касается поездок граждан сторон в любых целях, не обязательно связанных с трудовой или иной экономической деятельностью, но, по сути, он направлен на выполнение ст. 39 Договора о ТС и ЕЭП 1999 г. Несомненно, он способствует взаимной интеграции государств-членов ЕврАзЭС<sup>30</sup>.

5. Соглашение о трудящихся-мигрантах почти не затрагивает вопрос о трудовых правах трудящихся-мигрантов, в статье 9 говорится о праве на получение информации, касающейся условий и порядка пребывания, осуществления трудовой деятельности, прав и обязанностей; статья 16 закрепляет право трудящегося-мигранта вступать в профсоюз наравне с гражданином государства трудоустройства.

Отметим, что право на вступление в профсоюз закреплено в п. 4 ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности признается за иностранными гражданами, постоянно или временно проживающими на территории РФ»<sup>31</sup>, так что данное положение расширяет круг членов российских профсоюзов за счет временно пребывающих граждан Беларуси и Казахстана.

Договор о ЕАЭС немного шире формулирует трудовые права граждан государств-членов, помимо уже указанных выше в ст. 98 закрепляется право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, подтвержденными документами (п. 1 ст. 98), а также право на включение трудового стажа в государстве трудоустройства в общий трудовой стаж для целей социального обеспечения (социального страхования) (п. 3 ст. 98).

6. Помимо трудовых прав Соглашение о трудящихся-мигрантах и Договор о ЕАЭС закрепляют ряд других прав, которые распространяются не только на трудящегося, но и на членов его семьи (супруг (а), состоящий (ая) в браке с трудящимся, дети, находящиеся на его иждивении, и другие лица по законодательству государства трудоустройства):

– право на национальный режим в области социального обеспечения (социального страхования), кроме пенсионного обеспечения (ст. 11 Соглашения о трудящихся-мигрантах). Последнее должно регулироваться законодательством государства постоянного проживания и отдельным договором (п. 3 ст. 98 Договора о ЕАЭС);

– право на получение безвозмездной скорой (неотложной) медицинской помощи и иной медицинской помощи в соответствии с законодательством государства трудоустройства и международными договорами (ст. 13 Соглашения о трудящихся-мигрантах).

Договор о ЕАЭС содержит специальный протокол (приложение № 30) об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей<sup>32</sup>, в котором определены источники финансирования трех видов медицинской помощи:

– скорая медицинская помощь (в экстренной и неотложной формах) финансируется государством трудоустройства независимо от наличия медицинского страхового полиса,

– продолжение лечения при отсутствии непосредственной угрозы жизни пациента или здоровью окружающих оплачивается непосредственно пациентом или из иных источников, не запрещенных законодательством государства трудоустройства (к иным источникам, по всей вероятности, относятся страховые организации), по тарифам или договорным ценам,

– медицинская эвакуация пациента в государство постоянного проживания производится, как правило, за счет государства постоянного проживания.

Следует отметить, что в отличие от равноправия в вопросах социального страхования, где трудящиеся-мигранты опосредованно участвуют в формировании страхового фонда<sup>33</sup>, в области оказания медицинских услуг о равноправии речи не идет, иностранные граждане, временно пребывающие на территории РФ не признаются застрахованными на основании ст. 10 Федерального закона от 29.11.2010 N326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»<sup>34</sup>, обязательное медицинское страхование распространяется только на постоянно или временно проживающих иностранных граждан.

– право детей трудящегося-мигранта, совместно проживающих с ним, на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства (ст. 12 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 8 ст. 98 Договора о ЕАЭС). Представляется, что все виды образования: дошкольное, начальное общее, основное общее и среднее общее, среднее профессиональное и высшее, в данном случае доступны детям из-за использования крайне широкого термина «дети, совместно проживающие

с трудящимся-мигрантом», поскольку отсутствует указание на возраст или особый статус детей, не указано нахождение их на иждивении как условие предоставления права на получение образования.

Следует учитывать также существование на пространстве ЕвразЭС Соглашения между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики и Правительством РФ от 24.11.1998 «О предоставлении равных прав гражданам государств – участников Договора об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях от 29 марта 1996 года на поступление в учебные заведения»<sup>35</sup>, которым гражданам государств-участников предоставляются равные права для поступления в государственные учебные заведения, в том числе на места, финансируемые из государственного бюджета.

– права на владение, пользование и распоряжение своим имуществом; на защиту собственности; на беспрепятственный перевод денежных средств (ст. 14 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 2 ст. 98 Договора о ЕАЭС).

7. 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 (ст. 17 Соглашения о трудящихся-мигрантах), Пункт 10 статьи 98 Договора о ЕАЭС поменял местами международные договоры и налоговое законодательство, поставив на первое место международные договоры государства трудоустройства.

Таким образом, для целей исчисления НДФЛ важно, является трудящийся-мигрант налоговым резидентом РФ или нет. При этом признание гражданина налоговым резидентом зависит не от его правового статуса (временно пребывающий, временно проживающий или постоянно проживающий), а от фактического времени его нахождения на территории РФ, которое должно быть документально подтверждено. Налогообложение доходов, полученных резидентами РФ, осуществляется по ставке в размере 13%, в свою очередь, доходы, полученные лицами, не являющимися резидентами РФ, облагаются по ставке в размере 30% (ст. 224 Налогового Кодекса РФ<sup>36</sup>).

В то же время, при налогообложении доходов, полученных гражданами Республики Беларусь, необходимо учитывать положения Протокола к Соглашению между Правительством РФ и Правительством

Республики Беларусь об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и имущество, подписанного 24.01.2006<sup>37</sup>.

В соответствии с положениями п. 1 ст. 21 указанного соглашения граждане Республики Беларусь не должны подвергаться в России более обременительному налогообложению, чем граждане РФ в сходных обстоятельствах.

Равный режим налогообложения граждан РФ и Республики Беларусь применяется при условии их нахождения в соответствующем Договариваемом государстве не менее 183 дней в календарном году либо непрерывно в течение 183 дней, начавшихся в предшествующем календарном году и истекающих в текущем календарном году. При этом для начала налогообложения по одинаковым ставкам не требуется истечения вышеуказанного срока, а требуется лишь наличие трудового договора, предусматривающего длительность работы по найму в течение не менее 183 дней.

Следовательно, исчисление НДФЛ с доходов, полученных гражданином Республики Беларусь, в отличие от граждан других государств, изначально может производиться налоговым агентом по ставке в размере 13%. Тем не менее, окончательный налоговый статус физического лица, определяющий порядок налогообложения его доходов, полученных в налоговом периоде, устанавливается только по итогам налогового периода – календарного года.

По отношению к налогообложению доходов граждан Республики Казахстан применяется Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Казахстан от 18.10.1996 «Об устранении двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов на доход и капитал»<sup>38</sup>, содержащая аналогичные правила 183 дней в календарном году в отношении доходов от работы по найму (ст. 15). Однако, применительно к доходу, полученному от оказания профессиональных услуг, правило 183 дней не применяется, а его налогообложение в государстве, где лицо не является резидентом, возможно лишь при наличии регулярно доступной постоянной базы для осуществления деятельности (ст. 14).

Следует отметить, что согласно законодательству Республики Казахстан, ставка подоходного налога для физических лиц, работающих по найму, в том числе являющихся нерезидентами, составляет 10 процентов от суммы дохода без предоставления налоговых вычетов.

В Беларуси ставка по данному налогу составляет 12 процентов с применением в установленных случаях единых налоговых льгот и вычетов и применяется независимо от того, является ли физическое лицо налоговым резидентом Республики Беларусь.

Таким образом, в обоих государствах к иностранным гражданам, получающим доходы от работы по найму с начала их деятельности на территории Беларуси или Казахстана, применяется ставка подоходного налога, установленная для налоговых резидентов.

Как мы видим, правовое положение трудящихся-мигрантов ЕЭП или «трудящихся государств-членов» ЕАЭС весьма далеко от того, чтобы быть одинаковым с правовым положением граждан в государстве своего гражданства, о национальном режиме говорить не приходится, но и режим наибольшего благоприятствования тоже не подходит, поскольку здесь не установлена взаимность, отсутствует сама оговорка о такого рода режиме и нет другой нации, на которую можно было бы равняться, поскольку подобный режим пока эксклюзивен. И все-таки проявление режима наибольшего благоприятствования имело место в рамках разработки Соглашения о трудящихся-мигрантах, граждан Казахстана этим соглашением уравнивали с гражданами Беларуси, у которых большинство закрепленных в нем прав уже присутствовало в рамках Союзного государства Беларуси и России.

Поэтому можно сделать вывод, что в данном случае права и обязанности, установленные для граждан Беларуси, Казахстана и России в международных соглашениях о ЕЭП и ЕАЭС, формируют для них специальный режим, характеризующийся комплексным составом и неоднородностью, ведь даже после вступления Договора о ЕАЭС в силу граждане Республик Беларусь будут пользоваться большим набором прав в сфере труда в силу действия для них актов, принятых в рамках Союзного государства. Так, например, для белорусских граждан в России установлен национальный режим в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений на основании Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 № 4 (п. 2), чего нет у граждан Казахстана.

На наш взгляд, Договор о ЕАЭС делает шаг вперед в сторону постепенного установления национального режима для граждан трех государств по сравнению с Соглашением о трудящихся-мигрантах. Однако представляется, что для интеграции только в рамках «тройки»

такой специальный режим вполне может быть заменен национальным, а подлинная цель Договора – создать региональный рынок труда в пределах Евразийской миграционной системы, включая помимо России, Казахстана и Беларуси другие страны постсоветского пространства.

## Comparative analysis of the legal status of migrant workers on SES Agreement on the Legal Status of Migrant Workers and Members of Their Families and the Treaty on the Eurasian Economic Union (Summary)

*Rustem Sh. Davletgildeev\**  
*Olga V. Sycheva\*\**

The present article is devoted to the analysis of the Agreement on the Legal Status of Migrant Workers and Members of Their Families, signed in St. Petersburg in 2010 in comparison with the recently signed Treaty on the Eurasian Economic Union. The subject of analysis is the legal regime for migrant workers from the states of the Common Economic Space, acting on the territory of the Russian Federation. The analysis of the legal regime is performed based on its specificity: the features of employment of migrant workers; conditions of temporary stay; registration procedures; measure of migrants labor rights, and other rights that apply including family members of migrant workers; taxation of migrant workers income. Concludes that there is a special regime for migrant workers from the Republic of Belarus and the Republic of Kazakhstan.

**Keywords:** labor migration; EurAsEC; the Eurasian Economic Union; migrant worker; regional integration.

<sup>1</sup> Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19.11.2010//Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 5. – Ст. 546. Российская Федерация ратифицировала настоящее Соглашение Федеральным законом от 11 июля 2011 г. № 186-ФЗ.

\* Rustem Sh. Davletgildeev – Ph.D., Associate Professor of International and European Law Kazan (Volga) Federal University. roustem.davletgildeev@kpfu.ru.

\*\* Olga V. Sycheva – Chief State Inspector, the Federal Tax Service of the Republic of Tatarstan. olga-sycheva1@mail.ru.

<sup>2</sup> Перечень соглашений, формирующих Единое экономическое пространство Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации, утверждён Решением № 65 Межгоссовета ЕврАзЭС от 9.12.2010//Текст решения с приложениями опубликован на сайте Евразийской экономической комиссии. URL: [http://www.tsouz.ru/MGS/MGS13/Pages/R\\_65.aspx](http://www.tsouz.ru/MGS/MGS13/Pages/R_65.aspx) (дата обращения: 10.07.2014).

<sup>3</sup> Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014//СПС Консультант-Плюс.

<sup>4</sup> См., например: Международное частное право: учеб./отв. ред. Г.К. Дмитриева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2012. – С.180; Международное право: учебник/отв. ред. Г.В. Игнатенко и О.И. Тиунов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. – С.481.

<sup>5</sup> См., в частности: ст. 4 Федерального закона № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», ст. 11 Трудового кодекса РФ, ст. 1196 Гражданского кодекса РФ.

<sup>6</sup> См.: Ястребова А.Ю. Международно-правовые механизмы регулирования миграции: доктринальные подходы и опыт Российской Федерации: монография. – М.: ВАКО, 2014. – С. 336.

<sup>7</sup> Лунц Л.А. Курс международного частного права: в 3 т. – М.: Спарк, 2002. – С. 341.

<sup>8</sup> См. Международное право: учеб./[Ашавский Б.М. и др.]; под ред. А.А. Ковалева, С.В. Черниченко; Дипломат. акад. МИД Рос.Федерации. – 4-е изд. стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2011. – С. 196.

<sup>9</sup> См.: Международное право: учебник/отв. ред. Г.В. Игнатенко и О.И. Тиунов. – С. 482.

<sup>10</sup> См., подробнее: Шевченко, К.Д., Комарова, В.В., Филимонов, А.П., Глод, Е.В. Единый рынок труда в ЕЭП: правовые последствия принятия Соглашения ЕЭП в области трудовой миграции//Евразийская экономическая интеграция. – 2012. – № 1. – С. 27–43; Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. – М.: Проспект, 2014. – С. 129–132.

<sup>11</sup> См.: Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств – участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе//Российский юридический журнал. – 2013 – № 5. – С. 172.

<sup>12</sup> Российская газета. – 1998. – № 29. – 14 февраля.

<sup>13</sup> Собрание законодательства РФ. – 2002 – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

<sup>14</sup> Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 12. – Ст. 1371. Соглашение ратифицировано Федеральным законом от 27.10.2008 № 186-ФЗ.

<sup>15</sup> Текст письма опубликован в журнале: Нормативные акты для бухгалтера. – 2005. – № 14.

<sup>16</sup> Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598. Действующая редакция от 28.06.2014.

<sup>17</sup> Бюллетень международных договоров. – 2000. – № 3. В редакции Протокола от 26.02.2002. Вступил в силу для государств: Белоруссия, Казахстан, Киргизия и Россия – с 1 октября 1999 года; Таджикистан присоединился с 15 февраля 2000 года.

<sup>18</sup> Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 51. – Ст. 4832.

<sup>19</sup> Федеральный закон от 03.12.2012 N 243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования»//Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 50 (ч. 5). – Ст. 6966.



<sup>20</sup> Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 42. – Ст. 3983. Россия ратифицировала указанный Договор Федеральным законом от 22 мая 2001 г. N 55-ФЗ.

<sup>21</sup> См.: Прохорова А. Евразийский Союз и будущее миграционной политики России. Антидискриминационное законодательство как условие успешной евразийской интеграции//Электронный журнал «Демоскоп Weekly» Института демографии НИУ «Высшая школа экономики». – 2012. – № 513–514. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0513/analit05.php> (дата обращения: 14.07.2014).

<sup>22</sup> Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032. В редакции Федерального закона от 20.04.2014 № 74-ФЗ.

<sup>23</sup> Федеральный закон от 23.07.2013 N 204-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 30 (Часть I). – Ст. 4037.

<sup>24</sup> См. подробнее: Троицкая О. Евразийский союз и миграция. Аналитическая публикация на сайте Российского агентства по международным делам, 25.06.2012. URL: [http://russiancouncil.ru/inner/?id\\_4=544#top](http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=544#top) (дата обращения: 13.07.2014).

<sup>25</sup> Федеральный закон от 20.04.2014 N 74-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 16. – Ст. 1831. В соответствии со статьей 3 данный документ вступает в силу с 1 января 2015 года, за исключением абзацев 7–9 пункта 4 статьи 1, вступающих в силу с 1 сентября 2014 года.

<sup>26</sup> См.: ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ЕЭП: анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий ратификации оглашений в области трудовой миграции – Санкт-Петербург, 2012. С.29.

<sup>27</sup> Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 12. – Ст. 1371. Соглашение ратифицировано Федеральным законом от 27.10.2008 N 186-ФЗ.

<sup>28</sup> Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 37. – Ст. 3566. Соглашение ратифицировано Федеральным законом от 07.08.2001 № 114-ФЗ.

<sup>29</sup> Бюллетень международных договоров. – 2012. – № 8.

<sup>30</sup> См., подробнее об исторических условиях принятия соглашения: Четвериков А. О. Правовой режим Единого экономического пространства. В кн.: Основы правового регулирования интеграционных процессов на постсоветском пространстве: Монография/под ред. С. Ю. Кашкина//СПС КонсультантПлюс.

<sup>31</sup> Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

<sup>32</sup> Приложение № 30 к Договору о Евразийском экономическом союзе: Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей//СПС КонсультантПлюс.

<sup>33</sup> См. п. 2 ст. 7 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»//Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 30. – Ст. 3738.

<sup>34</sup> Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 49. – Ст. 6422.

<sup>35</sup> Бюллетень международных договоров. – 2000. – № 3. Соглашение утверждено Постановлением Правительства РФ от 22.06.1999 N 662.

<sup>36</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ//Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 32. – Ст. 3340.

<sup>37</sup> Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 33. – Ст. 4184. Протокол ратифицирован Федеральным законом от 17.05.2007 N 81-ФЗ.

<sup>38</sup> Собрание законодательства РФ. – 1998 – № 11. – Ст. 1243. Конвенция ратифицирована Федеральным законом от 28.04.1997 № 74-ФЗ.