



Материалы VII Конвента РАМИ

Секция № 21

Миграция: источники, причины, регулирование

*Бекашев Дамир Камильевич, к.ю.н., доцент Кафедры международного права
МГИМО (У) МИД России*

Международные политико-правовые аспекты регулирования трудовой миграции на двустороннем уровне

Согласно Конвенции МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах 1949 года государства должны стремиться к заключению двусторонних соглашений в том случае, когда это необходимо или желательно, в целях регулирования соответствующих вопросов, относящихся к миграции, в связи с применением Конвенции.

С позиций науки международного права следует отметить, что некоторые российские авторы не находят для себя ответа зачем заключаются двусторонние договоры по вопросам трудовой миграции при существующем многостороннем регулировании. Так, О.В. Шумилов, рассматривая международные договоры государств СНГ по вопросам труда и миграции, замечает, что «возникает вопрос: с какой целью заключались двусторонние соглашения? Возможно, подобные соглашения нужны в качестве «подстраховочного» регулирования: если та или иная страна выйдет из многостороннего соглашения, она останется связанной аналогичными нормами двустороннего соглашения, и наоборот».¹

Думается, что двустороннее регулирование необходимо, прежде всего, для того, чтобы более детально и конкретно регулировать отношения между двумя государствами по вопросам трудовой миграции. Двусторонние договоры являются более гибкими инструментом правового регулирования и наиболее актуальными для договаривающихся стран. В свою очередь многосторонние международно-правовые акты, зачастую, содержат более общие, программные положения либо отсылочные нормы. Несмотря на то, что заключение двусторонних соглашений не является всеобъемлющим решением всех соответствующих проблем, оно представляет собой эффективное средство, обеспечивающее более высокий уровень защиты трудящихся-мигрантов, в частности, в отношении таких отдельных областей как социальное обеспечение, или в отношении более уязвимых категорий трудящихся-мигрантов.

Двусторонние договоры между государствами в большом количестве стали заключаться в 1960-х годах. Испытывая острый дефицит в рабочей силе, ряд

¹ Шумилов О.В. Международное трудовое и миграционное право СНГ. М., 2007. С. 64

западноевропейских стран, в частности, Бельгия, Нидерланды, ФРГ, Франция, Швейцария, заключили двусторонние договоры об импорте рабочей силы с Алжиром, Испанией, Грецией, Португалией, Турцией, Марокко и Тунисом.

На практике двусторонние соглашения являются традиционными средствами регулирования миграционных потоков и управления ими между двумя странами. Заключение таких соглашений было распространенной практикой вплоть до экономического спада 1970-х годов. С тех пор большое число таких соглашений потеряло свою силу и было заменено значительно более общими по своему характеру рамочными соглашениями, меморандумами о соглашениях и декларациями о взаимном сотрудничестве в области заключения контрактов с иностранными рабочими и обеспечения их защиты.

Однако, начиная с 1990-х годов, наблюдается быстрый рост числа двусторонних соглашений во всем мире. Эти двусторонние международные договоры могут иметь широкий диапазон целей, включая, в частности, предотвращение роста нелегальной миграции или попытки решать более масштабные экономические и социальные вопросы. В других соглашениях рассматриваются вопросы, связанные с сезонными работами в сельском хозяйстве.

В целом, содержание двусторонних международных договоров по вопросам трудовой миграции составляют положения о статусе органа государства, в компетенции которого находятся проблемы направления и приема трудовых мигрантов; порядок обмена информацией о количестве и квалификации работников; определение необходимого количества данных о каждом мигранте; определение необходимости процедуры медицинского освидетельствования кандидатов; порядок въезда и выезда; жилищные условия мигрантов в стране пребывания и др.

В практике заключения двусторонних соглашений по вопросам трудовой миграции значительное место занимает Российская Федерация.

В последнее десятилетие на пространстве бывшего СССР фактически образовалась новая миграционная система, центром которой является Россия. Эту систему можно отнести к числу крупнейших мировых миграционных систем, поскольку помимо многомиллионного миграционного обмена между странами бывшего советского пространства, этот регион связан многочисленными миграционными потоками с другими странами мира: как со странами-поставщиками мигрантов в Азии и Африке, так и традиционными принимающими странами в Европе и Америке².

Россия – активная участница процесса международной миграции населения, поскольку занимает промежуточное положение между двумя экономическими полюсами мировой экономики – богатым Севером и бедным Югом. Россия оказалась вовлеченной в процесс международной миграции в «трех лицах» – как страна иммиграции, эмиграции и транзита³.

За период 1991 – 2011 годы Россия приняла 11 млн. человек. В результате, по данным ООН, Российская Федерация стала второй страной в мире после США по количеству принятых иммигрантов.

Трудовая миграция представляет самый значительный по масштабам и последствиям иммиграционный поток в Россию. В настоящее время приток иммигрантов в Россию происходит преимущественно из стран СНГ: Казахстана, Узбекистана и

² Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция. Учебное пособие. М., 2005. С. 194.

³ Миграционная политика в евразийском пространстве. Интервью с первым заместителем Председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации А.В. Кузьминой // Евразийский юридический журнал № 1 (44). 2012. С. 5-6

Таджикистана. На протяжении 1990-х годов это была «возвратная миграция» русских и представителей народов России из бывших республик Закавказья и Средней Азии. Однако за последние годы существенно изменился этнический, образовательный, социальный состав иммигрантов из СНГ. Причем в последнее время в этом миграционном потоке оказались не только русские и представители разных российских народов, проживающих в «ближнем» зарубежье, но и представители коренных народов стран СНГ. В 2009 году миграционный прирост России за счет приезжих из этих стран составил 249 тыс. человек. В последние годы в России работали только официально от 1,6 до 2,5 млн. трудовых мигрантов. По разным оценкам в России работают от 5 до 10 млн. нелегальных трудовых мигрантов⁴.

Из стран дальнего зарубежья наиболее крупными поставщиками рабочей силы в Россию являются Китай, Турция, КНДР, Вьетнам и республики бывшей Югославии, что в значительной степени обусловлено стимулированием в этих странах коллективного экспорта национальной рабочей силы путем заключения договоров с российскими организациями для выполнения строительных и сельскохозяйственных работ⁵.

По данным ФМС России, внешняя трудовая миграция носит ротационный характер. Так, в 2011 году 56% иностранцев, выходцев из СНГ, въехали впервые. На сегодня в России порядка 4,5 миллионов иностранцев, которые законно и незаконно трудятся⁶.

В основном, Россия заключила двусторонние международные договоры с государствами бывшего СССР. Все они касаются трудовой деятельности и социальной защиты на взаимной основе граждан заключивших соглашения государств, которые прибыли на их территории. Данное нормотворчество вполне логично, поскольку основная масса миграции рабочей силы осуществляется в рамках этих стран. В частности, заключены соглашения с Молдовой (1993 г.), Арменией (1994 г.), Киргизией (1996 г.), Литвой (1999 г.), Таджикистаном (2004 г.), Узбекистаном (2007 г.) и др.

В тоже время Российская Федерация имеет также ряд международных договоров по вопросам трудовой миграции с государствами «дальнего зарубежья». Особенно заключение таких договоров получило наибольшее распространение в последнее время. Среди таковых соглашения: с Польшей (1994 г.), Чехией (1998 г.), КНР (2000 г.), КНДР (2007 г.), Вьетнамом (2008 г.), Францией (2009 г.), Республикой Корея (2010 г.).

Следует отметить, что международные договоры, заключенные Российской Федерацией с государствами бывшего СССР и государствами «дальнего зарубежья» как правило, имеют отличия, прежде всего, по сфере применения и кругу лиц, на которые они распространяются. Договоры с государствами бывшего СССР распространяются на всех трудящихся-мигрантов, которые осуществляют свою деятельность на законных основаниях в государствах-участниках соглашений при соблюдении определенных условий. В тоже время договоры с государствами «дальнего зарубежья», за исключением некоторых, распространяются на ограниченное число лиц, занятых трудовой деятельностью в государствах-участниках соглашений. В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть данные договоры на примере некоторых из них.

Для анализа договоров России с государствами бывшего СССР можно взять наиболее поздний и юридически полный международно-правовой акт - Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами

⁴ Там же. С. 6.

⁵ Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция. Учебное пособие. М., 2005. С. 229.

⁶ <http://www.kp.ru/daily/25854/2823190/>

Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации 2007 года.

Уже из названия данного договора очевиден его предмет регулирования: вопросы трудовой деятельности и защиты прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации и гражданами Республики Узбекистан.

Статья 2 Соглашения определяет круг лиц, на которых оно распространяется. Это трудящиеся-мигранты вне зависимости от пола, расы, языка, вероисповедания или убеждений, политических или иных взглядов, национального, этнического или социального происхождения, возраста, экономического, имущественного, семейного положения или любого другого признака, не связанного с деловыми качествами работника. Таким образом, в данной статье установлен также запрет на какую-либо дискриминацию трудящихся-мигрантов обоих государств по указанным основаниям.

Понятийный аппарат Соглашения определен в статье 3, в соответствии с которой термин *трудящийся-мигрант* означает лицо, являющееся гражданином государства одной Стороны, достигшее 18 лет, на законном основании пребывающее на территории государства другой Стороны и на законном основании занимающееся в нем оплачиваемой трудовой деятельностью. Особо стоит подчеркнуть, что трудящимся-мигрантом признается только законно находящийся и законно осуществляющий свою трудовую деятельность гражданин одного из государств-участников Соглашения. В противном случае такое лицо не считается трудящимся-мигрантом и, соответственно, не может обладать правами, перечисленными в Соглашении.

В соответствии с Соглашением трудящиеся-мигранты должны осуществлять свою деятельность исключительно на основании трудовых договоров, заключенных с работодателями принимающего государства, либо гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), заключенных с заказчиками работ (услуг) принимающего государства.

Статья 6 Соглашения закрепляет, что действие этого международно-правового акта не распространяется на следующих лиц:

- граждан государств Сторон, направленных для работы или нанятых на работу в штаб-квартиры и представительства международных организаций, а также в официальные представительства государства одной Стороны на территории государства другой Стороны;
- граждан государств Сторон, направленных для работы или нанятых на работу государством одной Стороны или от его имени вне его территории, для участия в осуществлении программ развития или других программ сотрудничества, статус которых регулируется отдельным соглашением с принимающим государством, и которые в соответствии с настоящим Соглашением не являются трудящимися-мигрантами;
- беженцев и лиц без гражданства, если такое применение не предусмотрено в законодательстве принимающего государства или международных документах, действующих в отношении государств Сторон;
- обучающихся;
- моряков, а также трудящихся, занятых на стационарной прибрежной установке, которым не было выдано разрешение на проживание и трудовую деятельность в принимающем государстве;

- граждан государства одной Стороны, выполняющих на территории принимающего государства служебные поручения организации, имеющей филиалы и представительства на территории принимающего государства;
- граждан государства постоянного проживания, занимающихся на территории принимающего государства предпринимательской деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством принимающего государства и (или) двусторонними (многосторонними) международными договорами, действующими в отношении между Российской Федерацией и Республикой Узбекистан;
- граждан государства постоянного проживания, аккредитованных на территории принимающего государства в качестве сотрудников зарубежных средств массовой информации.

Таким образом, перечень лиц, на которых не распространяется действие данного Соглашения, соответствует аналогичным перечням, закрепленным в универсальных и региональных международных договорах, заключенным по вопросам трудовой миграции.

Права трудящихся-мигрантов предусмотрены в статьях 9-16 Соглашения. В целом, они идентичны принятым в международно-правовых актах стандартам.

В тоже время некоторые положения Соглашения, касающиеся прав трудящихся-мигрантов, имеют свои особенности, что объясняется более детальным и конкретным регулированием отношений по сравнению с многосторонними актами. Так, статья 9 предусматривает порядок времени отдыха данных лиц. Трудящиеся-мигранты, осуществляющие свою деятельность на основании трудовых договоров, имеют право на время отдыха в соответствии с законодательством принимающего государства и условиями трудового договора. Трудящиеся-мигранты по договоренности с работодателем (заказчиком работ (услуг)) принимающего государства могут освобождаться от трудовой деятельности в дни официальных праздников государства их постоянного проживания. Условия такого освобождения определяются трудовым договором (гражданско-правовым договором на выполнение работ (оказание услуг)).

Кроме того, в соответствии с Соглашением медицинское обслуживание трудящихся-мигрантов осуществляется за счет средств работодателя (заказчика работ (услуг)) в соответствии с законодательством принимающего государства. Это положение является новым, не закрепленным в многосторонних международно-правовых актах.

Таким образом, рассмотрев Соглашение 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 2007 года, можно сделать вывод, что оно в достаточной степени соответствует международно-правовым нормам, принятым на универсальном и региональном уровнях и отражает реалии современной двусторонней трудовой миграции. Из всех подписанных Российской Федерацией двусторонних договоров по вопросам трудовой миграции с государствами бывшего СССР, данное Соглашение является наиболее полным и грамотным с точки зрения юридической техники.

Что касается договоров с государствами «дальнего зарубежья», то, как уже было сказано, за последние четыре года были заключены соглашения с Вьетнамом, КНДР, Францией и Республикой Корея. Эти договоры можно разделить на два вида: те, которые по своему предмету регулирования и кругу лиц, в отношении которых они применяются, схожи с договорами России со странами бывшего СССР (например, соглашения с Китаем, КНДР, Вьетнамом, Польшей, Чехией) и те, которые имеют иную сферу применения

(соглашения с Францией, Республикой Корея), которые, как правило, заключены с развитыми в экономическом отношении странами.

Поскольку юридическая природа и основные положения договоров с государствами бывшего СССР уже рассмотрены, целесообразно рассмотреть второй вид договоров России с государствами «дальнего зарубежья», на примере Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства 2009 года.

Согласно статье 2 Соглашения сфера применения данного акта распространяется на следующие категории граждан государств – сторон Соглашения:

1) работников представительств (филиалов) – граждан государства одной Стороны, работающих в представительствах (филиалах) юридических лиц, расположенных на территории государства другой Стороны, численность которых определяется компетентным органом этого государства во время аккредитации (открытия) этих представительств (филиалов);

2) работников одной группы компаний (под одной группой компаний понимается группа, где есть головное предприятие и предприятия, над которыми оно имеет прямой или косвенный контроль в соответствии с учредительными (уставными) документами):

- граждан государства одной Стороны, заключивших трудовой договор с юридическим лицом, расположенным на территории государства этой Стороны, и осуществляющие трудовую деятельность на предприятии или в организации той же группы компаний, расположенных на территории государства другой Стороны;
- граждан государства одной Стороны, заключивших трудовой договор с предприятием или организацией, расположенными на территории государства другой Стороны и входящими в ту же группу компаний;

3) руководителей предприятия – граждан государства одной Стороны, которые в силу законодательства государства этой Стороны или учредительных (уставных) документов предприятия осуществляют управление или руководство этим предприятием на территории государства другой Стороны;

4) высококвалифицированных работников – граждан государства одной Стороны, заключивших трудовой договор с работодателем, находящимся на территории государства другой Стороны, и отвечающих по меньшей мере двум из трех следующих критериев:

- наличие документа о высшем образовании, соответствующего профессии, указанной в трудовом договоре;
- наличие опыта работы не менее пяти лет по профессии, должности, указанным в трудовом договоре;
- размер заработной платы в соответствии с трудовым договором, равный или превышающий величину, указанную в Приложении № 1 Соглашения;

5) молодых специалистов – граждан государства одной Стороны в возрасте от 18 до 30 лет, уже работающих или приступающих к трудовой деятельности, которые отправляются на территорию государства другой Стороны для улучшения своих трудовых перспектив и углубления своего знания общества принимающего государства благодаря приобретению опыта оплачиваемой работы на основании трудового договора, заключенного с работодателем государства другой Стороны;

б) лиц, въезжающих по визе «каникулы – работа», – граждан государства одной Стороны в возрасте от 18 до 30 лет, намеривающихся посетить государство другой Стороны для проведения каникул с возможностью осуществления трудовой деятельности;

7) членов семьи – супругов и несовершеннолетних детей, сопровождающих в поездке в качестве членов семьи граждан, указанных в статье 2 Соглашения, за исключением категорий граждан, указанных в абзаце втором пункта 2 и пункте 6 статьи 2 Соглашения.

Таким образом, в статье 2 перечислены те категории трудящихся-граждан России и Франции, которые подпадают под действие данного Соглашения. В этом международно-правовом акте не содержится понятие «трудящийся-мигрант». Более того, лиц, перечисленных в Соглашении, объединяет одно: все они работают на предприятиях, которые в той или иной степени связаны с государствами-участниками Соглашения. Например, филиалы и представительства компаний, дочерние предприятия, открытые в государстве-участнике Соглашения и др. Также Соглашение особо выделяет высококвалифицированных работников и молодых специалистов.

В связи с этим, можно сделать вывод, что данное Соглашение регулирует правовой статус и труд не всех трудящихся-мигрантов, а только некоторых из них. Другие лица не подпадают под сферу применения данного Соглашения. Если, к примеру, гражданин Франции прибудет на территорию России в целях поиска работы и будет осуществлять свою деятельность в каком-либо российском юридическом лице, то его статус и труд не будут регулироваться Соглашением 2009 года. Также обстоит дело и с Соглашением между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Корея о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства 2010 года.

Следует отметить, что приток иностранной рабочей силы из развитых стран в Россию имеет принципиально иную природу и характер. Увеличение числа иностранных работников из этих стран после либерализации экономического и политического режима в России в 1990-е гг. объясняется прежде всего потребностью в иностранных инвестициях, которые обычно сопровождаются потоком менеджеров и специалистов из стран происхождения капитала.⁷

Важное и интересное положение содержится в статье 5 Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства 2009 года. Согласно документу в целях упрощения осуществления временной трудовой деятельности гражданами своих государств, упомянутыми в пунктах 1–6 статьи 2 Соглашения, стороны в отношении этих категорий граждан отказываются от установления квот.

Соглашение определяет порядок получения виз для граждан сторон. Так, дипломатические представительства и консульские учреждения государства одной стороны выдают гражданам государства другой стороны, за исключением молодых специалистов, лиц, въезжающих по визе «каникулы-работа» и членов семьи, многократную визу, сроком действия до одного года, дающую право на въезд и непрерывное пребывание на территории государства другой стороны с целью осуществления трудовой деятельности.

Дипломатические представительства и консульские учреждения государства одной стороны бесплатно выдают молодым специалистам – гражданам государства другой

⁷ Ивахнюк И.В. Международного трудовая миграция. Учебное пособие. М., 2005. С. 233.

стороны многократную визу сроком действия до одного года, дающую право на въезд и непрерывное пребывание на территории государства другой Стороны с целью осуществления трудовой деятельности, с возможностью последующего продления пребывания на срок заключенного трудового договора, но не более чем на два года с даты въезда.

Дипломатические представительства и консульские учреждения государства одной стороны бесплатно выдают гражданам государства другой стороны многократную визу «каникулы – работа» сроком действия четыре месяца.

Соглашением предусмотрена необходимость получения разрешений на работу гражданам двух государств, которые действительны на всей территории принимающего государства, к которой применяется настоящее Соглашение.

Кроме того, граждане государства одной стороны вправе передвигаться по территории государства другой стороны без осуществления формальностей, связанных с миграционным учетом, при условии, что срок нахождения в месте пребывания не превышает десяти рабочих дней.

Соглашение 2009 года содержит также шесть приложений, в которых установлен размер минимальной заработной платы для высококвалифицированных работников; представлены формы медицинского заключения о состоянии граждан Российской Федерации и Франции, въезжающих для осуществления трудовой деятельности на территории данных государств; установлены условия применения статьи 8 Соглашения, касающегося молодых специалистов и лиц, получающих визу «каникулы-работа», в части условий привлечения их для осуществления трудовой деятельности; закреплён перечень документов, требуемых компетентными органами двух государств для приглашения на въезд граждан в эти государства с целью осуществления трудовой деятельности, а также перечень документов, требуемых компетентными органами Российской Федерации и Франции для продления визы.

Помимо перечисленных соглашений, заключенных на двустороннем уровне, важно отметить также принятые в рамках Евразийского экономического сообщества два международных договора, касающихся трудовой миграции: Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19 ноября 2010 года и Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств от 19 ноября 2010 года. Сторонами соглашений являются Российская Федерация, Беларусь и Казахстан. Оба соглашения были заключены в рамках Таможенного союза Евразийского экономического сообщества и по состоянию на 1 августа 2011 года ратифицированы всеми участниками. Вступить в силу соглашения должны по истечении 30 дней с даты получения депозитарием, последнего письменного уведомления о выполнении сторонами внутригосударственных процедур, необходимых для его вступления в силу.

С принятием Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов ЕврАзЭС тенденция формирования реального регионального рынка труда получила свое подкрепление⁸. Заключение данного Соглашения осуществлено в качестве одного из элементов реализации подписанного 18 ноября 2011 года между указанными государствами Договора о Евразийской экономической комиссии. Согласно ст. 3 данного международно-правового акта одной из сфер полномочий Комиссии является трудовая миграция.

⁸ Давлетгильдеев Р.Ш. К вопросу о тенденциях международно-правового регулирования трудовой миграции в СНГ и ЕврАзЭС. Сборник тезисов докладов III Международной научно-практической конференции «Кутафинские четвения» МГЮА им. О.Е. Кутафина: Секция международного публичного права / отв. ред. Е.Г. Моисеев. М., 2012. С. 53.

Содержание Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, в целом, соответствует установленным в международном праве требованиям. Однако в отличие от Конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. оно касается только тех мигрантов, которые на законном основании трудятся и находятся на территории государства-участника данного международного договора.

Интересная норма закреплена в статье 5 Соглашения. В частности, срок временного пребывания трудящегося-мигранта и членов его семьи определяется сроком действия трудового договора трудящегося-мигранта с работодателем. Таким образом, в том случае, если трудовой договор мигранта заканчивает свое действие, автоматически он теряет право на временное пребывание в государстве-участнике Соглашения. Данная норма является новой в международно-правовом регулировании трудовой миграции.

Кроме того, Соглашение предусматривает ряд ограничений в отношении трудовой деятельности трудящихся-мигрантов, рода их занятий и территории пребывания. Так, законодательство государств-участников Соглашения вправе предусматривать такие ограничения в целях обеспечения национальной безопасности, в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение, общественного порядка, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц. Меры, принимаемые государствами в целях социальной защиты от безработицы, финансируемые из государственных бюджетов, не могут рассматриваться как дискриминация и ограничение прав и свобод трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Также Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей 2010 года обязывает государств-участников сотрудничать по ряду направлений регулирования трудовой миграции.

Данное Соглашение вступило в силу в июле 2011 года и открыто для присоединения к нему других государств, являющихся членами Таможенного союза в рамках Евразийского экономического сообщества, с согласия всех государств-участников Соглашения.

Другой международный договор – Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств 2010 года применяется к иностранным лицам, которые прибыли и трудятся на территории России, Беларуси или Казахстана из государств, не участвующих в этом Соглашении. При этом оно не применяется к лицам, прибывшим из третьих государств на территорию государства одного из участников Соглашения в целях получения убежища или статуса беженца в порядке, предусмотренном законодательством этого государства-участника.

Соглашение также вступило в силу в июле 2011 года и открыто для присоединения к нему других государств – членов Таможенного союза в рамках Евразийского экономического сообщества с согласия всех государств – участников данного Соглашения.

В контексте соглашений, заключенных Российской Федерацией, Беларусью и Казахстаном по вопросам трудовой миграции нельзя не отметить и стартовавший с 1 января 2012 года новый интеграционный проект – Единое экономическое пространство этих государств. Одним из элементов этого объединения также будет свободное передвижение рабочей силы в рамках России, Беларуси и Казахстана. Данная модель во многом идентична существующему принципу свободы передвижения в Европейском союзе.