



ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В КАНАДЕ

Аннотация. В настоящее время большинство иностранных работников в Канаде оказываются в уязвимом правовом положении в силу того, что рынок труда не поддерживается синхронизированными государственными мерами в области миграционного управления. Это приводит к ситуации, когда государство имеет потребность в иностранной рабочей силе, а легитимные возможности реализации этих потребностей сужаются. Регулирование трудовых отношений с иностранными работниками по законодательству Канады, представляет определенный интерес России к этому вопросу, так как Российской Федерации очень полезно было бы изучить опыт данной страны для совершенствования своего внутреннего законодательства. В статье рассматривается правовое регулирование труда иностранных работников в Канаде. Рассмотрены положения о порядке заключения, изменения и прекращения трудового договора с иностранными работниками в Канаде, положения о квотировании рабочих мест по законодательству Канады, а также положения, касающиеся правового регулирования рабочего времени, времени отдыха и заработной платы в Канаде.

Ключевые слова: трудовое законодательство Канады, Миграция, Иностраный работник, Квотирование рабочих мест, Трудовой договор, Рабочее время, Время отдыха, Заработная плата, Условия труда, Выходное пособие.

В настоящее время большинство иностранных работников в Канаде оказываются в уязвимом правовом положении в силу того, что рынок труда не поддерживается синхронизированными государственными мерами в области миграционного управления. Это приводит к ситуации, когда государство имеет потребность в иностранной рабочей силе, а легитимные возможности реализации этих потребностей сужаются. Неэффективность правового регулирования трудовой миграции в Канаде выражается также в росте нелегальной занятости иностранных работников в Канаде, трудящихся в сфере теневой экономики. Канада, в свою очередь, отвечает ужесточением мер борьбы против нелегальной миграции¹. Это противоречие приводит к массовым нарушениям правопорядка и нарушению фундаментальных прав иностранных работников.

Трудовая миграция является важнейшим компонентом глобального развития, в то же

время представляет серьезный вызов международной и национальной безопасности. Поданным ООН, за последние 50 лет число людей, которые живут на постоянной основе за пределами своей родной страны, увеличилось почти вдвое и в 2009 г. составило свыше 190 млн человек².

Канада является одной из главных целей для большинства иммигрантов. Ежегодно в Канаду прибывает около 200 000 иммигрантов по Канадской системе иммиграции.

Основным нормативным правовым актом, определяющим права и обязанности иностранцев, является Закон об иммиграции и защите беженцев (Immigration and Refugees Protection Act 2002)³, в котором отражены все процедуры, связанные с въездом, пребыванием и выездом из страны, включая аппликационные формы, виды виз, размер пошлин и требования к медицинским освидетельствованиям, а также правила депортации. Ст. 3 данного Закона за-

¹ Towards a fair deal for migrant workers in the global economy. Report VI. International Labour Conference, 92nd Session, Geneva: International Labour Office 2004. P. 71-78.

² Доклад Фонда ООН по народонаселению. Нью-Йорк, 2007.

³ Immigration and Refugee Protection Act (S.C. 2001, c. 27).



крепляет ряд основополагающих целей, которые преследуют данный акт:

- 1) Создание определенных механизмов для привлечения квалифицированных работников. Это позволит извлечь реальные выгоды из глобального перемещения людей;
- 2) Содействие быстрому воссоединению семей;
- 3) Предотвращение прибытия в Канаду лиц, создающих угрозу безопасности канадского общества;
- 4) Предоставление убежища тем, кто в нем нуждается.

Анализируя данный акт, можно прийти к выводу, что канадское иммиграционное законодательство в первую очередь направлено на привлечение не просто высококвалифицированных работников, а тех из них, кто обладает широким образованием и способен переучиваться в соответствии с меняющимися потребностями современного рынка труда. В связи с этим большее внимание в балльной системе стало уделяться уровню образования потенциальных мигрантов. Кроме того, были повышены требования к знанию английского или французского языка, как факторов быстрой интеграции в канадское общество.

Так, в настоящее время, в иммиграционной политике Канады выделяются две составляющие программы:

- 1) Программы для иммигрантов-переселенцев.
- 2) Программы для временных мигрантов.

При этом существует три класса претендентов на получение статуса постоянных жителей Канады: семейный класс, экономический класс и беженцы. Особый интерес представляет собой экономический класс. В нем выделяют две группы иммигрантов: квалифицированные работники и бизнес-иммигранты. Квалифицированные работники составляют примерно 48-50% от общей численности иммигрантов, а бизнес-иммигранты составляют 6-7% от общей численности иммигрантов. Непосредственно квалифицированные работники отбираются на основе балльной системы на основе таких критериев, как образование, знание языка, опыт работы, адаптивность, возраст. Для того чтобы пройти отбор, нужно набрать не менее 75 баллов из 100. Также, для въезда в Канаду потенциальный иммигрант должен обладать:

- 1) Стажем работы в 1 год из 10 последних лет в области, требующей высшего или профессионального образования;
- 2) Достаточной суммой денег для обеспечения проживания своей семьи в Канаде.

Что касается бизнес-иммигрантов, то они делятся на три категории: инвесторы,

предприниматели и самозанятые. Как иммигранты, они должны обладать определенными финансовыми ресурсами и опытом предпринимательской деятельности. Инвесторы должны вложить в канадскую экономику 800 тысяч долларов. Предприниматели должны вложить в канадскую экономику порядка 300 тысяч долларов и вести дела, созданного ими предприятия/компания. Самозанятые должны организовать в Канаде свое дело. От них не требуется создание новых рабочих мест или осуществление инвестиций.

Мигранты играют все большую роль в экономическом развитии Канады и поэтому занимают все большее место в иммиграционной политике. Каждый год правительство Канады приглашает около 70-80 тысяч временных рабочих. Для того чтобы попасть в Канаду, потенциальному рабочему необходимо получить предложение от работодателя и разрешение на работу от Министерства иммиграции и гражданства. Перед тем как выдать подобное разрешение, работник министерства должен решить, в какой степени квалификация и состояние здоровья будущего работника соответствуют предлагаемой ему работе, а также установить, не будет ли он угрожать безопасности страны. Работодатель для того, чтобы нанять на работу иностранца, должен получить разрешение в Министерстве развития человеческих ресурсов. Если на это рабочее место с заданным уровнем зарплаты не претендуют кандидаты соответствующей квалификации, то такое разрешение выдается. Разрешение выдается только под определенное рабочее место работодателя и на ограниченный период времени. Для некоторых специальностей (например, для артистов, спортсменов, дипломатов и др.) разрешение на работу не требуется.

Нормы трудового права Канады устанавливают минимальные временные сроки и условия труда на федеральном уровне, а также в провинциях и территориях Канады. К основным нормам труда относятся: минимальный размер оплаты труда, рабочее время, оплата сверхурочного труда, оплаченный отпуск, другие виды отпусков, государственные праздники, уведомление об увольнении и др.

Согласно нормативным правовым актам в системе трудового законодательства, число рабочих часов иностранного работника не может превышать определенный ежедневный и/или еженедельный максимум. Так, в большинстве провинций и территорий, а также на федеральном уровне максимально рабочее время составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю. В провинции Альберта максимальная продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, а рабочая неделя — 44 часа. В провинции Он-



тарию продолжительность рабочей недели является самой высокой в стране и составляет 48 часов.

Законодательство о труде разрешает увеличить режим рабочего времени, если между работодателем и иностранным работником достигнута соответствующая договоренность. Для увеличения продолжительности рабочего дня работника сверх допустимой нормы работодатель должен получить согласие директора по нормативным актам министерства труда. При отсутствии возражений министерства труда работодатель и работник подписывают соглашение, в котором указывается новый режим рабочего времени работника. Следует учитывать, что продолжительность рабочей недели в любом случае не должна превышать 60 часов. Если работник не является членом профсоюза, он может в любое время расторгнуть соглашение об удлинённом рабочем дне, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Работодатель также может досрочно аннулировать соглашение, однако при этом он должен представить работнику обоснованные причины расторжения договора.

Существующие акты о нормировании труда допускают, что работодатель при особых обстоятельствах может потребовать от работников выполнить сверхурочные работы. Это имеет место в следующих случаях:

- 1) При возникновении аварии на производстве;
- 2) При непредвиденных обстоятельствах, когда требуется обеспечить непрерывное обслуживание жизненно важных объектов (больницы, электростанции и др.);
- 3) При непредвиденных обстоятельствах, когда требуется обеспечить непрерывный процесс сезонных работ;
- 4) При необходимости проведения срочного ремонта оборудования и др.

По закону работник не должен работать непрерывно более пяти часов без перерыва на обед. Продолжительность обеденного перерыва составляет 30 мин, однако по договоренности, достигнутой между работодателем и работником, перерыв на обед может быть разбит на две части по 15 мин. Работодатель не обязан оплачивать время, затраченное работником на обед, если это не предусмотрено трудовым соглашением.

Все работники имеют право на отдых. Согласно закону, работник должен быть свободен от выполняемой работы в течение не менее 11 непрерывных часов ежедневно.

В канадском законодательстве понятие «трудовой отпуск» (vacation) включает два показателя: продолжительность отпуска и оплата отпуска. В большинстве провинций работ-

нику предоставляется двухнедельный отпуск через каждые 12 месяцев работы.

Сумма отпускных составляет 4% от «валовой» заработной платы, полученной в течение последних 12 месяцев. В понятие «валовая заработная плата» входят:

- 1) Обычная зарплата, включая комиссионные;
- 2) Бонусы и подарки;
- 3) Оплата за работу в сверхурочное время;
- 4) Оплата государственных праздников;
- 5) Денежные пособия на проживание и питание.

В некоторых провинциях продолжительность трудового отпуска и сумма отпускных зависят от стажа работы конкретного иностранного работника, на предприятии или в компании. К примеру, в провинции Саскачеван продолжительность отпуска составляет 4 недели и размер отпускных 6% от годового заработка при 10-летнем стаже работы.

Следует отметить тот факт, что федеральным законом установлены четыре государственных праздника: Новый год, День Канады, День труда и Рождество. Вместе с тем в провинциях число официальных праздников может быть больше. В частности, в провинции Онтарио число праздничных дней увеличено до девяти: четыре федеральных праздника плюс Страстная пятница, День Виктории (в честь дня рождения бывшей британской королевы Виктории и дня рождения правящей английской королевы Елизаветы II), День благодарения, День семьи и День банка (Boxing Day). Согласно трудовому законодательству Канады, официальные праздники считаются оплаченными днями отдыха. Расчет платы за праздничный день осуществляется следующим образом: сумма обычной зарплаты (без сверхурочных) работника, начисленная за четыре недели, предшествующие празднику, делится на 20. Если иностранный работник занят на производстве в праздничный день, он получает дополнительную плату в размере 1,5% его должностного оклада.

Помимо трудового отпуска, законодательство предусматривает другие виды отпусков (leaves). К ним, в частности, относятся: декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по болезни, отпуск по непредвиденным обстоятельствам и др. Важно отметить, что иностранный работник, воспользовавшийся одним из указанных отпусков, защищен законом. Иными словами, работодатель не может уволить или привлечь к ответственности работника, который по объективным причинам временно отсутствовал на работе. За работником, который находился в краткосрочном отпуске, сохраняется его рабочее место. Вместе с



тем, работодатель не обязан оплачивать такие отпуска, поскольку в данном случае работник получает пособия по линии федерального трудового страхования.

В большинстве провинций Канады минимальная почасовая ставка оплаты труда составляет 6,85 долларов. Но, например, в провинции Альберта минимальный размер оплаты труда составляет 9,75 долларов в час⁴. При этом из нее обязательно вычитаются суммы отчислений на пособие по безработице, пенсии, а также другие суммы средств, которые предусматриваются по условиям договора.

Выдача денег должна производиться с одинаковой периодичностью в установленные дни. При этом МРОТ в Канаде устанавливается 31 марта каждого года.

МРОТ различается для разных категорий работников, например студентов, надомных работников, официантов, сомелье, а также охотничьих и рыболовных гидов. У последних зарплата указана не за час, а за день, ведь время их работы зависит от состояния угодий. Если работа связана с чаевыми, то работодатель должен компенсировать работникам недополученные в виде чаевых деньги до минимального размера оплаты труда.

Трудовое законодательство Канады предоставляет иностранным работникам следующие гарантии при увольнении по инициативе работодателя: заблаговременное уведомление об увольнении либо дополнительные денежные выплаты вместо уведомления, выходное пособие, гарантии при массовом увольнении, а также защита от незаконного увольнения. Причем под увольнением здесь понимается окончательное увольнение работника, а не временное прекращение деятельности. Временным прекращением деятельности считается приостановка работы на период до тринадцати недель в течение двадцати последовательных недель. При этом основная цель, которую преследовал законодатель, вводя обязательное предварительное уведомление работника об увольнении (либо дополнительную выплату), заключается в материальной поддержке лица, потерявшего работу, на время трудоустройства. Иностранец, выходящий на пенсию или увольняющийся по собственному желанию, не имеет права на получение соответствующей выплаты. Если работодатель решил предоставить работнику денежную выплату, то она рассчитывается следующим образом. Сумма полученной заработной платы иностранного работника за предыдущие восемь недель делится на восемь

и умножается на количество недель, которые работник отработал бы после уведомления об увольнении. После направления уведомления работодатель не вправе изменять условия труда или размер вознаграждения сотрудника без его согласия.

При этом уведомление считается не направленным, если иностранный работник в данный момент находится в отпуске, на больничном, а также во время забастовки или локаута. В случае когда работник после истечения соответствующего срока уведомления продолжает выполнять свою трудовую функцию, уведомление считается недействительным, а трудовые отношения продолжают. Если работодатель не уведомил работника об увольнении (либо не предоставил соответствующие выплаты), работник получает права кредитора на сумму положенной ему заработной платы и возможность подать иск в суд против своего бывшего работодателя о возмещении убытков.

Такой вид гарантий дополняет различные федеральные программы занятости, например, программу страхования на случай безработицы, а также любые договорные гарантии, которые работник получает в момент первоначального заключения трудового договора со своим работодателем. Следует обратить особое внимание на то, что федеральное законодательство практически не учитывает трудовой стаж при расчете срока заблаговременного направления уведомления. По Трудовому кодексу Канады, этот срок составляет две недели для иностранного работника, который проработал три месяца у одного работодателя, и не увеличивается с повышением трудового стажа. По сравнению с этим, в Новой Шотландии срок устанавливается равным одной неделе для сотрудников со стажем от трех месяцев до двух лет, двум неделям для сотрудников со стажем от двух до пяти лет⁵.

Другой гарантией, которая предоставляется иностранному работнику при увольнении по инициативе работодателя, является выходное пособие. Выходное пособие представляет собой денежную выплату работнику, проработавшему более двенадцати месяцев, в момент увольнения. Размер выходного пособия зависит от трудового стажа работника.

Что касается гарантий при массовом увольнении, то в данном случае Трудовым кодексом Канады предусматривается, что работодатель, увольняющий пятьдесят и более работников одновременно или в течение четырехнедельного периода, обязан уведомить

⁴ URL: <<http://humanservices.alberta.ca>> (последнее посещение – 27 августа 2013).

⁵ Nova Scotia Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246, s. 72(1).



Министра труда, профсоюзную организацию и увольняемых сотрудников как минимум за шестнадцать недель до даты увольнения. В случае отсутствия профсоюза, работодатель уведомляет сотрудников посредством опубликования в общедоступном месте на предприятии уведомления об увольнении. К тому же, работодатель обязан создать двусторонний комитет, состоящий из представителей работников и работодателя, для разработки плана по уменьшению последствий такого массового увольнения и, если это возможно, устранения необходимости в таком увольнении. Помимо этих гарантий, законодательство Канады также предусматривает, что незаконным является увольнение работника по причине беременности, профсоюзной деятельности работника, участия в судебных процессах против работодателя. Иск может быть подан в течение 90 дней с момента незаконного увольнения. При этом, бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе.

Помимо федеральных гарантий, региональными нормативно-правовыми актами могут предусматриваться более широкие права иностранных работников при увольнении. Так, может быть увеличен размер выходного пособия, срок предварительного уведомления и денежной выплаты вместо него и др.

15 декабря 2011 г. Королевским одобрением законопроекта С-13 (Royal Assent of Bill C-13) были внесены изменения в Закон Канады о правах человека (Canadian Human Rights Act, 1985)⁶. В частности, частью 12 законопроекта были отменены положения закона, касающиеся принудительного увольнения работников пенсионного возраста работодателями частного сектора, регулируемого федеральным законодательством. Такой запрет означает, что работодатели частного сектора, на которых распространяется действие федерального законодательства (т.е. предприятия транспорта, связи, банки и др. структуры федерального или межрегиональ-

ного значения), не могут прекратить трудовые отношения с работником в силу достижения им пенсионного возраста за исключением случая, когда работодатель может обеспечить такому работнику необходимые условия на рабочем месте⁷.

В заключение можно сказать о том, что глобальные изменения, которые происходят в последнее время во многих государствах мира, разноуровневые экономические показатели развитых и развивающихся стран, обострение военно-политической обстановки и другие факторы неизбежно вызывают активизацию процессов трудовой миграции.

Подобное обстоятельство позволяет рассматривать трудовую миграцию как важнейший социальный фактор, который оказывает значительное влияние на экономические и общественно-политические отношения. При этом не стоит забывать о том, что сама по себе миграция влечет за собой как позитивные, так и негативные последствия для посылающих и принимающих стран.

Что касается регулирования трудовых отношений с иностранными работниками по законодательству Канады, то для России очень полезно было бы изучить опыт данной страны для совершенствования своего внутреннего законодательства. Россия в настоящее время находится в уникальном историческом периоде, когда миграционная политика может стать важным элементом обеспечения ее экономической и демографической безопасности и достижения ее устойчивого развития. В подтверждение этих слов можно обратиться к Проекту Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г., которая утверждена Президентом РФ⁸.

В данной концепции сказано, что государственная миграционная политика РФ направлена на содействие устойчивому росту экономики, социальному и демографическому развитию, защите национальных интересов РФ.

Библиография:

1. Кисилев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / под ред. Лушниковой М.В. Изд. 3-е, перераб. и доп. — М.: Изд-во «Эксмо», 2008.
2. Морозов П.Е. Две модели правового регулирования внутренней трудовой миграции в зарубежных странах // Политический маркетинг. — 2010. — № 12 (153).
3. Stalker P. Workers without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration. — ILO, Lynne Rienner Publishers, 2000.

⁷ Данная поправка вступила в силу с 15 декабря 2012 г.

⁸ URL: <<http://kremlin.ru>> (последнее посещение — 15.09.2013).

⁶ Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, с. Н-6).



4. Trends in International Migration: Annual Report. — Paris, 1998.
5. Towards a fair deal for migrant workers in the global economy. Report VI. International Labour Conference, 92nd Session, Geneva: International Labour Office 2004.

References (transliteration):

1. Kisilev I.Ya., Lushnikov A.M. Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnye normy truda: Uchebnik / pod red. M.V. Lushnikovoi. 3-e, izd. npererab. i dop. — M.: Izd-vo «Eksmo», 2008.
2. Morozov P.E. Dve modeli pravovogo regulirovaniya vnutrennei trudovoi migratsii v zarubezhnykh stranakh. Politicheskii marketing. — 2010. — № 12 (153).
3. Stalker P. Workers without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration. — ILO, Lynne Rienner Publishers, 2000.
4. Trends in International Migration: Annual Report. — Paris, 1998.
5. Towards a fair deal for migrant workers in the global economy. Report VI. International Labour Conference, 92nd Session, Geneva: International Labour Office 2004.

Материал получен редакцией 24 сентября 2013 г.