

*Ангела Мелихова, канд. юрид. наук, доцент
директор ABConsult Business Academy MTÜ
Эстония*

Особенности трудоустройства иностранных работников в Эстонии

Аннотация. В статье рассматриваются правовые аспекты трудоустройства иностранных работников в Эстонии, в частности, особенности найма иностранной рабочей силы посредством регистрации краткосрочной работы, получения срочного вида на жительство для работы, а также иных видов на жительство, с которыми сопряжено право на работу в стране.

Ключевые слова: иностранный работник, работодатель, краткосрочная работа в Эстонии, срочный вид на жительство для работы, иммиграционная квота, трудовой договор, условия труда.

*Angela Melikhova, Dr.iur., Assoc. Prof.
Head of ABConsult Business Academy MTÜ
Estonia*

Special characteristics of foreign workforce recruitment in Estonia

Abstract. The article discusses the legal aspects of the employment of foreign employees in Estonia, in particular, the specifics of hiring foreign labor by registering short-term work, obtaining a temporary residence permit for work, as well as other types of residence permit, which entail the right to work in the country.

Keywords: foreign employee, employer, short-term employment in Estonia, temporary residence permit for employment, immigration quota, employment contract, working conditions.

В последние годы, приглашение иностранных специалистов на работу в Эстонию стало настоящей потребностью, одним из эффективных способов разрешения кризиса рабочей силы, затронувшего различные отрасли экономики. И если ранее речь преимущественно шла о трудоустройстве высококвалифицированных специалистов, то сейчас остро ощущается нехватка рабочих рук в строительной отрасли, обрабатывающей промышленности, сфере обслуживания, сельском хозяйстве, отчасти - в социальной сфере. Последние результаты исследований рынка труда говорят о том, что 87% эстонских работодателей, которые в прошлом году сталкивались с подбором персонала, испытывали трудности в поиске подходящих работников.

Как свидетельствует статистика, число приглашаемых в Эстонию иностранных работников постоянно растет, преимущественно за счет граждан третьих стран. Так, по данным Департамента полиции и погранохраны (далее - ДППО), в течение 2018 года в Эстонии была зарегистрирована кратковременная работа почти 21 000 иностранных работников, большая часть которых - выходцы из Украины, занятые, преимущественно в строительном секторе. По данным Эстонской ассоциации международных автоперевозчиков (ERAA), за последние четыре года число профессиональных водителей, легально прибывших на работу в Эстонию из-за пределов Европейского союза (далее - ЕС), утроилось. По состоянию на конец 2018 года в компаниях, занимающихся грузоперевозками, официально работали 1046 иностранцев, из которых - 627 - граждане Украины, 189 - граждане Республики Беларусь и 137 - граждане России. За три первых месяца 2019 года ДППО было принято 323 решения о регистрации краткосрочной

работы в качестве профессионального водителя/водителя грузовика (из них - 177 - в отношении граждан Украины). Иностранцев активно приглашают и в регионы - для работы на фермах, выполнения сезонной работы по сбору овощей, фруктов, ягод, уборке урожая на полях, и т.д.

Условно, иностранную рабочую силу, привлекаемую на работу в Эстонию, можно разделить на две большие группы:

- граждане ЕС (и члены их семей);
- граждане третьих стран и лица без гражданства.

Свобода передвижения рабочей силы внутри ЕС - одна из основополагающих свобод общего рынка, базовая составляющая которой урегулирована, преимущественно, европейским законодательством. В Эстонии, правовые основания для временного пребывания и проживания в стране граждан государств-членов ЕС, государств-членов Европейской экономической зоны и Швейцарской Конфедерации, а также членов их семей регулируются Законом о гражданах Европейского союза (далее - ЗоГЕС) [1] (далее - ЗоГЕС), в силу которого указанные лица могут проживать и работать в Эстонии, не регистрируя место жительства в течение 3 месяцев (ч. 2 ст. 7). После регистрации места жительства в местном самоуправлении, гражданин ЕС приобретает срочное право на жительство в Эстонии сроком на пять лет (ч. 1 ст. 13 ЗоГЕС). Прожив в Эстонии пять лет подряд на основании срочного права на жительство, гражданин ЕС имеет право на постоянное право на жительство (ч. 1 ст. 40 ЗоГЕС).

Остальные категории иностранцев, проживающие и работающие в Эстонии (на основании регистрации краткосрочной работы, получения срочного вида на жительство или вида на жительство долгосрочного жителя) подпадают под действие Закона об иностранцах (далее - ЗоИ) [5].

Временно пребывающие в Эстонии иностранцы могут легально трудиться в стране, используя один из трёх возможных вариантов:

- регистрация краткосрочной работы (по приглашению работодателя);
- срочный вид на жительство для работы на срок до 5 лет (с возможностью продления на срок до 10 лет) (по приглашению работодателя);
- иной вид на жительство (например, синяя карта ЕС; срочный вид на жительство для перевода в пределах предприятия), с которым сопряжено право на работу в Эстонии (продолжительность действия срока вида на жительство зависит от основания его получения).

Рассмотрим их более детально.

1. Регистрация краткосрочной работы иностранца (наряду с правом на работу в Эстонии, вытекающим непосредственно из закона (ст. 105 ЗоИ) или ратифицированного эстонским парламентом международного договора (ч. 2 ст. 106 ЗоИ)), является одним из самых востребованных оснований для работы временно пребывающих в Эстонии иностранцев.

Согласно ст. 106 ЗоИ, в течение короткого срока в Эстонии может работать иностранец, имеющий законное основание для временного пребывания в Эстонии (как правило, - это долгосрочная (D) виза или безвизовый режим), работа которого до её начала была зарегистрирована в ДППО (за исключением случая, когда право на работу вытекает непосредственно из закона).

По общему правилу, иностранец вправе приступить к работе в Эстонии с того дня, когда ДППО принял соответствующее решение о регистрации его краткосрочной работы (ч. 2 ст. 107 прим. 1 ЗоИ). В виде исключения, иностранец может быть допущен к работе в Эстонии со дня регистрации его краткосрочной

работы работодателем в ДППО, если речь идёт о работе в качестве преподавателя/учителя в учебном заведении; осуществлении научной деятельности; работе в качестве ведущего специалиста; работе в стартап-

компании; командированных в Эстонию иностранных работников; сезонных работников (при условии, что иностранец в течение последних пяти лет работал в Эстонии в качестве сезонного работника, и регистрация его краткосрочной работы не была признана недействительной), что также касается иностранцев, переведённых в Эстонию в рамках свободного движения услуг.

Краткосрочная работа иностранца в Эстонии может быть зарегистрирована в том случае, если для выполнения трудовых обязанностей иностранец имеет необходимую квалификацию, образование, здоровье, опыт, а также необходимые знания и навыки по специальности, а приглашающий его работодатель не только зарегистрирован в Эстонии, но и обязуется выплачивать работнику ежемесячное вознаграждение в размере не ниже опубликованной Департаментом статистики среднемесячной брутто заработной платы по Эстонии за последний год (в период с 01 марта 2019 года по 01 марта 2020 года - не менее 1310 евро) (ч. 1 ст. 107 ЗоИ).

Указанные критерии оплаты труда не применяются в отношении таких видов деятельности, как: работа в качестве творческого работника в зрелищных учреждениях; работа в качестве учителя/преподавателя в учебном заведении; осуществление научной деятельности; осуществление профессиональной деятельности в качестве спортсмена, тренера, спортивного судьи или спортивного работника (по приглашению соответствующей спортивной федерации); работа в целях получения практики; работа в рамках молодежного проекта или молодежной программы, признанных Министерством образования и науки; работа в качестве сезонного работника; работа в стартап-компании; работа в качестве няни-домработницы; обслуживание дипломатического представительства иностранного государства; в отношении иностранца, являющегося священником, монахиней или монахом, а также иностранца, имеющего проистекающее из международного договора право на работу в Эстонии без специального разрешения; командированного в Эстонию иностранного работника и свободного движения услуг.

Продолжительность краткосрочной работы иностранца в Эстонии не может превышать 365 дней в течение 455 последовательных дней (ч. 1 прим. 3 ст. 106 ЗоИ), за исключением сезонной работы (до 270 дней в течение 365 последовательных дней) (ч. 1 прим. 5 ст. 106 ЗоИ).

Вышеназванные временные ограничения не распространяются на работу ведущих специалистов, преподавателей учебных заведений, осуществление научной деятельности и работу в стартап-компаниях (при условии наличия у иностранца необходимой профессиональной подготовки или опыта работы) (ч. 1 прим. 4 ст. 106 ЗоИ).

С другой стороны, в отношении краткосрочной работы ведущих специалистов, работы в стартап-компаниях, командированных работников, посредничества в области аренды труда, сезонной работы, свободного движения услуг и работы в качестве няни-домработницы Закон об иностранцах устанавливает ряд дополнительных (особых) требований.

1.1. Работа в качестве ведущего специалиста.

Ведущий специалист - иностранец, имеющий специальную подготовку в любой сфере деятельности, которому эстонский работодатель за работу по специальности обязуется выплачивать ежемесячное вознаграждение в размере не ниже опубликованной Департаментом статистики среднемесячной брутто заработной платы по Эстонии за последний год, умноженной на коэффициент 2 (в период с 01 марта 2019 года по 01 марта 2020 года - не менее 2620 евро) (ч. 1 прим. 1 ст. 107 ЗоИ). В дополнение к указанным выше общим требованиям,

приглашающий его эстонский работодатель должен соответствовать следующим критериям:

- быть зарегистрированным в Эстонии не менее 12 месяцев;
- выполнять, как минимум, одно из следующих условий: иметь внесенный собственный капитал в размере не менее 65 000 евро; иметь доход от продаж не менее 200 000 евро в год; ежемесячно уплачиваемый им социальный налог должен быть равен, как минимум, пятикратному социальному налогу, ежемесячно уплачиваемому с заработной платы, равной размеру годовой среднемесячной брутто заработной платы.

1.2. Работа в стартап-компании.

Стартап-компания - это начинающее деятельность предприятие, целью которого является разработка и запуск инновационной и воспроизводимой бизнес-модели с таким высоким потенциалом глобального роста, который вносит значительный вклад в развитие бизнес-среды Эстонии.

Для начала работы иностранного работника в стартап-компании, последняя должна предварительно получить заключение экспертной комиссии, действующей при Министерстве внутренних дел Эстонии (<https://startupestonia.ee/visa>). Размер оплаты труда работника устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре (п. 12 ч. 1 прим. 2 ст. 107 ЗоИ).

1.3. Сезонная работа.

Сезонный работник - это иностранец, чье постоянное или основное место жительства расположено в третьем государстве (например, в Украине, Молдове) и который находится в Эстонии на законном основании (виза/безвизовый режим), и выполняет сезонные работы на основании срочного трудового договора, заключенного с работодателем, зарегистрированным в Эстонии (ч. 11 ст. 106 ЗоИ).

Краткосрочная работа иностранца в качестве сезонного работника может быть зарегистрирована, если:

- иностранец приступает к работе в сфере деятельности, зависящей от сезона, указанной в Постановлении Правительства Республики №13 от 13 января 2017 года "Требования, действующие в отношении сезонной работы, и перечень сфер деятельности, зависящих от сезона" [8], вступившем в силу 17 января 2017 года: растениеводство и животноводство, охотоводство, и связанные с ними сферы деятельности (ЕМТАК А 01); лесное хозяйство и лесозаготовка (ЕМТАК А 02); рыболовство и водное культивирование (ЕМТАК А 03); производство пищевых продуктов (ЕМТАК С 10); производство безалкогольных напитков; производство минеральной воды и иной бутилированной воды (ЕМТАК С 1107); размещение (ЕМТАК I 55); сервировка еды и напитков (ЕМТАК I 56).

- работодатель до подачи ходатайства о регистрации краткосрочной работы заключил с иностранцем срочный трудовой договор или сделал предложение о работе, в котором выразил свое желание быть связанным заключаемым договором на законных основаниях, и обязуется взять иностранца на работу на условиях, установленных в заключенном договоре или в предложении о работе;

- во время пребывания в Эстонии иностранец обеспечен жильем (например, арендуемая квартира, отель или хостел). Если размещение сезонного работника организовано работодателем (или через работодателя), то стоимость такого размещения не должна быть чрезмерно высокой или непропорциональной по отношению к размеру его ежемесячного вознаграждения за труд (кроме того, запрещено вычитать стоимость размещения из оплаты труда данного работника) (ч. 12 ст. 106 ЗоИ).

Размер оплаты труда сезонного работника устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре (п. 11 ч. 1 прим. 2 ст. 107 ЗоИ).

1.4. Командированный в Эстонию иностранный работник.

Командированный работник - это физическое лицо, которое обычно работает в иностранном государстве (в государстве-члене Европейского союза, в государстве-члене Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации) на основании трудового договора, и которого работодатель командирует на работу в Эстонию для оказания услуг в течение определенного периода времени (ст. 1, 3 Закона об условиях труда работников, командированных в Эстонию [6]).

Краткосрочная работа в Эстонии на основании вида на жительство, выданного переведённому в пределах предприятия работнику из другого государства-члена ЕС, в целях перевода в пределах предприятия, разрешена в качестве ведущего специалиста, специалиста или практиканта в течение срока действия вида на жительство (ч. 13 ст. 106 ЗоИ).

1.5. Арендная работа на предприятии-пользователе.

Арендная работа может быть зарегистрирована в качестве краткосрочной работы при соблюдении ряда требований, установленных в отношении зарегистрированного в Эстонии работодателя: осуществление им деятельности по оказанию посреднических услуг в области аренды труда и платежеспособность - на депозите работодателя в течение всего периода действия краткосрочной работы должны иметься средства в размере, как минимум, 10% от фонда оплаты труда (при этом, депозитный счет должен быть открыт в зарегистрированном в Эстонии кредитном учреждении) (ч. 8, 9 ст. 106 ЗоИ).

1.6. Свободное движение услуг.

Работодатель обязан регистрировать краткосрочную работу иностранца в Эстонии в случае, если указанная работа связана с перемещением в Эстонию предприятия, зарегистрированного в другом государстве - члене Шенгенской конвенции, в связи с оказанием услуг, и иностранец имеет визу или вид на жительство, выданный компетентным органом этого государства-члена, а также право на работу в указанном государстве-члене (ч. 17 ст. 106 ЗоИ). В данном случае, в отношении иностранного работника не применяются указанные выше квалификационные требования, требования по регистрации работодателя в Эстонии и критерии оплаты труда (ч. 18 ст. 106 ЗоИ).

Ходатайство о регистрации подаёт предприниматель другого государства - члена Шенгенской конвенции или уполномоченное им лицо. Право на работу возникает со дня подачи ходатайства о регистрации краткосрочной работы.

1.7. Деятельность в качестве няни-домработницы.

Няня-домработница - иностранное лицо, проживающее в Эстонии у принимающей семьи в целях улучшения знания эстонского языка и представлений об Эстонии, и оказывающее, в качестве встречной услуги, присмотр за детьми и помощь семье в выполнении в легких работ по хозяйству (ч. 2 ст. 106 прим. 1 ЗоИ). Услуга может оказываться как на возмездной, так и безвозмездной основе (ч. 4 ст. 106 прим. 1 ЗоИ).

Краткосрочная работа указанного лица может быть зарегистрирована, если:

- у иностранца имеется договор с постоянно проживающей в Эстонии принимающей семьей об оказании помощи в связи с присмотром за ребенком и работами по хозяйству;
- объем обязанностей няни-домработницы не превышает 25 часов в неделю и ей предоставляется, как минимум, один выходной день в неделю.

В отношении принимающей стороны не применяется требование о необходимости регистрации работодателя в Эстонии (ч. 6 ст. 106 прим. 1 ЗоИ).

По общему правилу, регистрация краткосрочной работы иностранца в Эстонии заканчивается по завершении основания для временного пребывания (например, истечение срока действия визы) или предоставлении вида на жительство (ч. 1 ст. 109 прим. 1 ЗоИ). Срок пребывания иностранца в Эстонии, определенный долгосрочной визой, может быть продлен на период краткосрочной работы в Эстонии при условии, что весь срок пребывания иностранца на основании долгосрочной визы не превышает 548 дней в течение последовательных 730 дней.

2. Срочный вид на жительство для работы в Эстонии.

Срочный вид на жительство (далее - СВЖ) – это выдаваемое иностранцу разрешение на поселение и проживание в Эстонии сроком до пяти лет (ст. 112, ч. 1 ст. 119 ЗоИ). Одним из возможных оснований получения СВЖ в Эстонии является работа (п. 4 ст. 118, ст. 176-190 ЗоИ).

Количество поселяющихся в Эстонии иностранцев ограничивается иммиграционной квотой, позволяющей регулировать трудовую/предпринимательскую миграцию из третьих стран. Годовая иммиграционная квота – это предельное количество иммигрирующих в Эстонию иностранцев, которое в год не должно превышать 0,1% от численности постоянного населения Эстонии (ст. 113 ЗоИ). В 2019 году её размер составил 1315 человек.

Под указанную квоту не подпадают иностранцы, ходатайствующие о СВЖ для учебы, учёные, преподаватели, ведущие специалисты, крупные инвесторы, лица, занимающиеся инновационным предпринимательством, а также работающие в сфере информационных и коммуникационных технологий или в стартап-компаниях, граждане США, Японии, ЕС и иные лица, перечисленные в ст. 115 ЗоИ.

Если годовая иммиграционная квота по СВЖ для работы/осуществления предпринимательской деятельности исчерпана (например, в 2017 году таковая была исчерпана уже к июню, 2018 году - к марту, а в 2019 году - к январю), у граждан третьих стран остаётся возможность регистрации краткосрочной работы в Эстонии на основании действующей визы.

Целью выдачи СВЖ для работы является содействие в развитии экономики, науки, образования или культуры в Эстонии путем создания возможности приёма на работу в Эстонии иностранцев, обладающих необходимыми знаниями и умениями.

СВЖ для работы, в числе прочего, может быть предоставлен иностранцу и для арендной работы на предприятии-пользователе с учётом соблюдения зарегистрированным в Эстонии работодателем условий, предусмотренных ст. 176 прим. 1 ЗоИ (аналогичны тем, что предусмотрены в отношении краткосрочной работы иностранцев в сфере арендной работы).

В СВЖ, выдаваемом для работы, определяются условия работы иностранца в Эстонии, в том числе, как минимум, указывается работодатель (в случае арендной работы - предприятие-пользователь), а также место выполнения работы.

Иностранец, получивший указанный вид на жительство, вправе работать одновременно у нескольких работодателей (то же самое касается и работы в порядке аренды труда на предприятии-пользователе).

СВЖ для работы может быть выдан при соблюдении следующих условий:

1. Наличие разрешения эстонской Кассы по безработице на замещение рабочего места иностранцем (выдается с учетом ситуации на рынке труда Эстонии, опираясь на данные Кассы по безработице, по ходатайству зарегистрированного в Эстонии работодателя). Может быть выдано на заполнение как одного, так и одновременно нескольких рабочих мест.

2. Соблюдение требования по выплате вознаграждения за труд (критерии оплаты труда).

Работодатель обязан выплачивать иностранцу ежемесячное вознаграждение в размере не ниже опубликованной Департаментом статистики среднемесячной брутто заработной платы по Эстонии за последний год (с 01 марта 2019 года по 01 марта 2020 года - 1310 евро), а в отношении специалиста высшей квалификации - указанная выше ставка, умноженная на коэффициент 2 (с 01 марта 2019 года по 01 марта 2020 года - 2620 евро). Исключения в части оплаты труда предусмотрены в отношении тех иностранцев, которые получили в Эстонии профессиональное образование по программе профессионального обучения четвертой или пятой степени, или высшее образование по программе прикладного высшего образования, магистратуры или докторантуры.

От необходимости соблюдения требований о наличии разрешения со стороны Кассы по безработице, и необходимости выплаты вознаграждения за труд по установленной законом ставке освобождены лица, перечисленные в ч. 1 ст. 181 ЗоИ, в частности: иностранцы, получившие в Эстонии высшее образование или занимающиеся научной или педагогической деятельностью, спортсмены, священники, няни-домработницы, работники стартап-компаний и другие.

Срочный вид на жительство для работы может быть выдан без соблюдения требований о наличии разрешения со стороны Кассы по безработице (но при сохранении требования о выплате установленного законом размера вознаграждения за труд) лицам, осуществляющим деятельность в качестве экспертов, советников, консультантов, специалистам высшей квалификации и иным лицам, указанным в ч. 2 ст. 181 ЗоИ.

3. Наличие у иностранца необходимой квалификации, образования, здоровья, опыта работы, профессиональных знаний и умений.

4. Соблюдение иностранцем требования о знании эстонского языка: иностранец, который ходатайствует о СВЖ для работы или продлевает уже имеющийся, и который ранее проживал в Эстонии на основании СВЖ, выданного для работы, не менее пяти лет, должен владеть эстонским языком, по меньшей мере, на уровне А2 (ч. 3 ст. 179; ч. 2 ст. 187 ЗоИ). Исключение предусмотрено лишь в отношении иностранцев, которым СВЖ для работы был выдан до 15 июля 2018 года (ст. 309 прим. 11 ЗоИ).

3. Иные виды на жительство, с которыми сопряжено право на работу в Эстонии.

К таковым, прежде всего, относятся:

3.1. Синяя карта Европейского Союза (далее – синяя карта ЕС) – это вид на жительство для работы, который выдается иностранцу для проживания и работы в Эстонии на требующих высокой квалификации должностях или рабочих местах (в т.ч., для работы по регламентированным профессиям) (ст. 190 прим. 1 ЗоИ).

Высшая профессиональная квалификация – это квалификация, номинальный срок обучения по которой составляет не менее трех лет, и наличие которой подтверждается документом о высшем образовании, либо, как минимум, пятилетним опытом работы по специальности.

Работодатель обязан в течение срока действия синей карты ЕС выплачивать иностранцу ежемесячное вознаграждение в размере не ниже опубликованной Департаментом статистики среднемесячной брутто заработной платы по Эстонии за последний год, умноженной на коэффициент 1,5 (с 01 марта 2019 года - 1965 евро), а в отношении отдельных специалистов, перечисленных в ч. 2 ст. 190 прим. 7 ЗоИ - та же ставка, но умноженная на коэффициент 1,24 (с 01 марта 2019 года - 1624 евро).

3.2. Срочный вид на жительство для перевода в пределах предприятия.

СВЖ для перевода в пределах предприятия - это вид на жительство для работы, который выдается иностранцу, который переводится в целях работы или практики в пределах предприятия в Эстонию из коммерческого объединения, расположенного за пределами государства-члена ЕС, в коммерческое объединение или филиал коммерческого объединения, входящего в один и тот же концерн с коммерческим объединением, расположенным в государстве-члене ЕС (ст. 190 прим. 14 ЗоИ).

По общему правилу, при выдаче СВЖ по данному основанию, применяются общие нормы Закона об иностранцах в отношении СВЖ, выдаваемого для работы, с учетом ряда особенностей, предусмотренных ст. 190 прим. 14 - 190 прим. 25 ЗоИ, в частности: в отношении работника, переведенного в пределах предприятия, применяются нормы эстонского трудового законодательства в части регулирования основных условий труда (рабочее время и время отдыха, оплата труда, гигиена и безопасность труда и т.д.), максимальный срок действия данного СВЖ для работы в качестве ведущего специалиста или специалиста - 3 года, а для работы в качестве практиканта - 1 год с возможностью последующего продления.

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, следующее:

- правовые основания для временного пребывания и проживания в Эстонии граждан государств-членов ЕС, государств-членов Европейской экономической зоны и Швейцарской Конфедерации, а также членов их семей регулируются Законом о гражданине Европейского союза, остальных иностранцев - Законом об иностранцах;

- в целом, в условиях кризиса рабочей силы, законодательство Эстонии, направленное на регулирование вопросов занятости и трудоустройства иностранцев стало более либеральным. В частности, был расширен перечень легальных оснований для трудоустройства временно пребывающих в Эстонии иностранцев, в т.ч., за счет возможности регистрации краткосрочной работы, которой только в прошлом году воспользовались более 21 000 человек. В дальнейшем, для привлечения высококвалифицированной иностранной рабочей силы следовало бы постепенно увеличивать ежегодную иммиграционную квоту в целях получения СВЖ для работы;

- в Законе об иностранцах по-прежнему содержится ряд неизменных базовых требований (с некоторыми изъятиями), определяющих возможность приглашения и найма иностранных работников: наличие законного основания для временного пребывания в Эстонии, обязательное наличие приглашающей стороны (эстонский работодатель), обязательная регистрация работы до её начала в ДППО, соблюдение установленных критериев оплаты труда (за некоторыми исключениями). Так, если у иностранца нет в Эстонии работодателя, который готов взять его к себе на работу, иностранец не сможет получить разрешение на краткосрочную работу в Эстонии (в случае с няней-домработницей

- приглашающая её семья). Классический пример нелегальной рабочей силы - пребывающие в государстве на законных основаниях, но не имеющие права здесь работать иностранцы. У таких лиц нет ни СВЖ для работы, ни регистрации краткосрочной работы. Сейчас в Эстонии, по разным оценкам, работают с нарушением трудового законодательства 1000-5000 иностранцев (в т.ч., иностранцев-нелегалов), часть из которых прибывает в Эстонию под видом туристов;

- осуществление некоторых видов деятельности возможно только на основании СВЖ для работы. Научно-исследовательская деятельность, арендная работа, работа в качестве ведущего специалиста или работа в стартап-компаниях, а также перевод работника в пределах предприятия, возможны как на основании регистрации краткосрочной работы, так и на основании СВЖ для работы;

- установленное законом требование о выплате соответствующего вознаграждения за труд не применяется в отношении иностранных работников выполняющих сезонную работу, работу в рамках свободного движения услуг, работу в стартап-компаниях и деятельность в качестве няни-домработницы (во всех перечисленных случаях, размер вознаграждения за труд устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре, в случае с няней-домработницей - в договоре об оказании услуг);

- установленные законом квалификационные требования не применяются, если работа осуществляется в рамках свободного движения услуг;

- установленное законом требование в части обязательной регистрации работодателя в Эстонии не применяется, если работа выполняется в рамках свободного движения услуг, а также в отношении семьи, приглашающей няню-домработницу;

- трудоустройство работников из третьих стран до сих пор порождает определённые проблемы для приглашающих их эстонских работодателей. Например, иностранным работникам по-прежнему сложно открыть счет в местных банках - по этой причине работодатели вынуждены переводить им ежемесячную оплату труда на зарубежный банковский счет, что, в среднем, обходится в 20-25 евро в месяц в расчёте на одного работника;

- в последнее время стала очевидна определённая конкуренция на рынке труда между местными и иностранными работниками, готовыми работать за меньшие деньги (строительный сектор, грузоперевозки и т.д.). Возможно, в Эстонии, по примеру многих европейских государств, следовало бы установить дифференцированный подход к определению размера оплаты труда иностранных работников, увязав его со средним размером оплаты труда по отрасли (строительство, легкая промышленность, транспорт, и т.д.);

- возможности трудоустройства иностранцев по регламентированным профессиям строго ограничены.

Список использованной литературы

1. Закон о гражданстве Европейского союза ([RT I 2006, 26, 191](#)).
2. Закон о признании иностранных профессиональных квалификаций ([RT I 2008, 30, 191](#)).
3. Закон о профессиях ([RT I 2008, 24, 156](#)).
4. Закон о трудовом договоре ([RT I 2009, 5, 35](#)).
5. Закон об иностранцах ([RT I 2010, 3, 4](#)).
6. Закон об условиях труда работников, командированных в Эстонию ([RT I 2004, 19, 134](#)).
7. Закон об услугах и пособиях рынка труда ([RT I 2005, 54, 430](#)).
8. Постановление Правительства Республики №13 от 13 января 2017 года "Требования, действующие в отношении сезонной работы, и перечень сфер деятельности, зависящих от сезона" года ([RT I, 17.01.2017, 13](#)).

References

1. Citizen of the European Union Act ([RT I 2006, 26, 191](#)).
2. Recognition of Foreign Professional Qualifications Act ([RT I 2008, 30, 191](#)).
3. Professions Act ([RT I 2008, 24, 156](#)).
4. Employment Contracts Act ([RT I 2009, 5, 35](#)).
5. Aliens Act (RT I 2010, 3, 4).
6. Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act ([RT I 2004, 19, 134](#)).
7. Labour Market Services and Benefits Act ([RT I 2005, 54, 430](#)).
8. Regulation of the Government of the Republic №13 passed 13.01.2017 "The requirements for seasonal work and the list of the areas of activity dependent on a season" (RT I, 17.01.2017, 13).