

**Татьяна Викторовна ЛУЗИНА<sup>1</sup>**  
**Татьяна Анатольевна АНБРЕХТ<sup>2</sup>**

УДК 341

## **СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В СТРАНАХ БРИКС\***

<sup>1</sup> кандидат экономических наук, доцент,  
заведующий кафедрой таможенного дела,  
Тюменский государственный университет  
t.v.luzina@utmn.ru; ORCID: 0000-0003-2543-7017

<sup>2</sup> кандидат юридических наук,  
доцент кафедры трудового права и предпринимательства,  
Тюменский государственный университет  
t\_anbrecht@mail.ru; ORCID: 0000-0002-2050-0323

### **Аннотация**

Проведенное исследование сложившихся практик правового регулирования социально-трудовых отношений в странах БРИКС свидетельствует о необходимости обеспечения равного обращения трудовых мигрантов с национальными работниками. Дискриминационные препятствия для доступа трудовых мигрантов к системам социального обеспечения содержат законодательства принимающих стран (правовой статус мигранта, гражданство, продолжительность пребывания, статус официальной занятости) и страны происхождения мигрантов (нераспространение системы социального обеспечения на мигрантов).

Временно пребывающие в России иностранные граждане подлежат обязательному пенсионному страхованию. Уплата страхователем страховых взносов в отношении последних позволяет сформировать определенный объем пенсионных прав в системе

---

\* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (грант № 19-010-00856 А).

---

**Цитирование:** Лузина Т. В. Социальное обеспечение трудовых мигрантов в странах БРИКС / Т. В. Лузина, Т. А. Анбрехт // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6. № 4 (24). С. 228-247.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-228-247

обязательного пенсионного страхования. Однако право на страховое обеспечение они зачастую не приобретают, так как страховая пенсия предоставляется только иностранным гражданам, постоянно проживающим в России. На иностранцев, законно работающих на территории Китая, распространено базовое страхование по старости, базовое медицинское страхование, от несчастных случаев на производстве, по безработице и страхование по беременности и родам. В Бразилии иностранные работники являются застрахованными в Общем режиме социального обеспечения. С 2008 г. в Индии международные работники должны быть зарегистрированы в качестве членов Фонда обеспечения персонала и обязаны вносить взносы. Иностранные граждане, въехавшие в ЮАР с целью выполнения работы по трудовому договору и после увольнения обязанные покинуть республику, не участвуют в системе социального страхования.

Методологической основой исследования выступил диалектический метод, применение которого наряду с общенаучными и частнонаучными методами познания позволило выявить особенности социального обеспечения трудовых мигрантов в странах БРИКС. Использование в процессе исследования таких методов, как формально-логический, системно-структурный, сравнительно-правовой, историко-правовой, статистического анализа, позволило сделать выводы о важности осуществления социальной политики, направленной на укрепление устойчивости системы социального обеспечения трудовых мигрантов, а также исключения дискриминационных норм в отношении трудовых мигрантов, содержащихся в национальных законодательствах стран БРИКС.

#### **Ключевые слова**

Трудовые мигранты, социальное обеспечение трудовых мигрантов, БРИКС, международное регулирование труда, правовое регулирование трудовых отношений, трудовая занятость, миграция.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-228-247**

#### **Введение**

Неформальная группа стран БРИКС (Бразилия, Россия, Индия, Китай и Южно-Африканская Республика) была основана в 2006 г. Более чем за тринадцать лет страны укрепили торгово-экономические связи. На момент образования БРИКС основной целью было развитие взаимного экономического сотрудничества, обеспечение финансовой и социальной стабильности стран, улучшение качества жизни населения стран. В настоящее время дополнительно на повестке дня стоят такие вопросы, как обеспечение международной безопасности и мира, сотрудничество в гуманитарной и культурной сферах. Страны БРИКС имеют высокий экономический потенциал. В 2019 г., по оценкам МВФ, доля ВП по паритету покупательной способности составила около 33,3%. Страны БРИКС составляют 42% населения мира.

С 1 января 2020 г. председателем объединения стран БРИКС является Россия (прошрое председательство было в 2015 г.). В этом году председательство проходит под девизом «Партнерство БРИКС в интересах глобальной стабильности, общей безопасности и инновационного роста». Выделены следующие ключевые приоритеты:

- укрепление многосторонних начал в глобальной политике и продвижение общих интересов стран БРИКС на международных площадках;
- развитие сотрудничества в торгово-экономической и финансовой сферах;
- сотрудничество в гуманитарной и культурной сферах, укрепление контактов между людьми.

Уровень экономического развития в развитых странах значительно выше, чем в странах БРИКС. В 2019 г. самые высокие показатели ВВП на душу населения по ППС в России и Бразилии (среди стран БРИКС). Однако они составляют лишь половину (Россия) и четверть (Бразилия) от соответствующего значения ВВП на душу населения по ППС в развитых странах (таблица 1).

В 2019 г. экспорт стран БРИКС составил 3,6 трлн долл. США, что составляет 19% общемирового объема экспорта. Рыночная интеграция в сферах торговли, иностранных инвестиций и финансовых рынков, на наш взгляд, может быть рассмотрена как фактор расширения торговли внутри объединения БРИКС и противодействия негативным глобальным экономическим тенденциям.

Основным торговым партнером в объединении БРИКС является Китай, а объем торговли между остальными четырьмя странами невелик. На это оказывает влияние тот факт, что между странами не подписаны торговые соглашения. Между странами БРИКС преобладает двустороннее сотрудничество. Тесное партнерство между Бразилией и Индией осуществляется через глобальную систему торговых преференций между развивающимися странами и МЕРКОСУР. В рамках Шанхайской организации сотрудничества (ШОС) взаимодействуют Россия и Китай. Отсутствие двусторонних региональных торговых соглашений, на наш взгляд, остается главной проблемой, тормозящей дальнейшее развитие экономического сотрудничества стран БРИКС.

Таблица 1

**Основные макроэкономические показатели стран БРИКС, 2019 г. [1]**

Table 1

**Main macroeconomic indicator of the BRICS countries, 2019 [1]**

Показатели	Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
ВВП реальный, % к предыдущему году	0,9	1,1	6,1	6,1	0,7
ВВП номин., трлн долл. США	1,8	1,6	2,9	14,1	0,4
Население, млрд человек	0,21	0,15	1,35	1,4	0,06
ВВП на душу населения по ППС, тыс. долл.	14,4	25,9	7,3	17,0	12,0

Международная торговля имеет потенциал для увеличения экономического производства любой страны в зависимости от способности страны максимизировать выгоды от импорта и экспорта товаров и услуг. Установленные в странах БРИКС отношения несут этот потенциал, а также оказывают влияние на занятость населения, распределение доходов и сокращение бедности. Либерализация в торговле влечет необходимость реагирования посредством активной политики на рынках труда и по программам повышения квалификации. Это позволит работникам обеспечить себе возможность трудоустройства путем приобретения новых навыков для секторов, которые выигрывают от открытия экономики, в условиях национальных особенностей [2].

### **Результаты и их обсуждение**

*Социально-трудовые отношения в рамках БРИКС:  
правовые основы сотрудничества*

Ежегодно, начиная с 2015 г., в рамках функционирования БРИКС, встречаются министры труда и занятости стран-участниц. В г. Бразилиа (Федеративная Республика Бразилиа) в 2019 г. состоялась встреча министров труда и занятости стран БРИКС [2]. Ключевыми темами встреч стали вопросы: инклюзивное будущее труда, либерализация торговли и влияние на рынок труда БРИКС, управление данными рынка труда, содействие качественной и производительной занятости для устойчивой системы социального обеспечения (Inclusive Future of Work, Trade Liberalization and the Impact on the BRICS Labour Market, Governance of Labour Market Data, Promoting Quality and Productive Employment for a Sustainable Social Security System).

По итогам двухдневной встречи министры приняли декларацию [11]. Совместная работа министерств показала существенный прогресс в вопросах труда и занятости. В документе говорится о необходимости создания устойчивых и адаптируемых рынков труда. В условиях глобализации, цифровизации и демографических изменений работники должны уметь управлять процессом изменения своего труда с минимальными потерями, в то же время используя преимущества и расширяя объем потенциальных выгод.

В дискуссии «Инклюзивное будущее труда» было предложено рассмотреть изменения, происходящие во всем мире и оказывающие влияние на сферу труда. Характер труда меняется исходя из типа создаваемых рабочих мест, требуемых навыков и организации труда. Эти тенденции бросают вызов не только традиционному рынку труда, но и социальной политике. В условиях изменяющегося мира рынок труда должен стать более гибким и адаптируемым. В то же время достижение такой гибкости и приспособляемости не может быть без спада занятости и производительности. Достижение компромиссов в отношении достойного труда особенно проблематично в государствах-членах БРИКС.

Так как внедряемые технологии создают новые рабочие места с повышенной производительностью, необходимо постоянно адаптировать государственную политику и трудовое законодательство стран. В документе отражена важность

развития политики на рынке труда и программ повышения квалификации в разрезе либерализации торговли. Это даст возможность работникам трудоустроиться путем приобретения новых навыков для секторов и отраслей, которые получают выгоду от открытия экономики.

В связи с тем, что происходящие демографические изменения оказывают негативное влияние на будущее общества и государственных пенсионных систем, в рамках декларации рассмотрены вопросы по развитию систем социального обеспечения, а также улучшению условий труда.

Анализируя социальные показатели стран БРИКС (данные представлены в таблице 2), можно сделать вывод, что в некоторых странах произошел ускоренный процесс старения населения, это характеризуется снижением коэффициента рождаемости и увеличением ожидаемой продолжительности жизни.

Как видно из таблицы, все страны БРИКС привлекают международных мигрантов. Китай, Россия и Бразилия являются лидерами по их привлечению. Однако правовые правила пребывания международных трудовых мигрантов в странах БРИКС имеют существенные различия.

#### *Социальное страхование трудовых мигрантов в странах БРИКС*

В принятой в 2015 г. Декларации министров труда и занятости стран БРИКС «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика занятости» особо подчеркивается, что «создание качественных рабочих мест, развитие навыков и социальной защиты являются теми ключевыми компонентами, которые способны не только обеспечить инклюзивность рынка труда, но дать социально

*Таблица 2*

**Социальные показатели стран БРИКС**

*Table 2*

**Social indication of the BRICS countries**

<b>Показатели</b>	<b>Бразилия</b>	<b>Россия</b>	<b>Индия</b>	<b>Китай</b>	<b>ЮАР</b>
Коэффициент рождаемости, 2019 г. [4]	1,83	1,7	1,72	2,2	2,38
Коэффициент прироста населения, 2015-2020 г. [17]	0,13	0,46	0,78	1,4	1,37
Средний возраст населения, лет, 2019 г. / 2020 г. [17]	38,5/39,6	36,7/38,4	34,4/33,5	26,8/28,4	26,4/27,6
Ожидаемая продолжительность жизни, лет, 2019 г. [6]	72,4	76,7	75,7	69,4	63,8
Коэффициент миграции, 2019 г. [31]	1,3	-0,2	0,1	-0,4	2,5
Международная эмиграция, млн чел., 2019 г. [31]	10,5	10,7	1,7	17,5	0,82

уязвимым группам новые возможности для достойной жизни» [3]. Признавая важность социальной инклюзии в качестве основы долгосрочного сотрудничества и обмена опытом, страны БРИКС выразили намерение укреплять социальную защиту уязвимых групп населения, предотвращая их социальное исключение или социальную изоляцию от возможностей достойного труда [28].

Таким образом, хотя современные практики регулирования отношений в сфере социального обеспечения трудовых мигрантов в странах БРИКС формируются в значительной степени под влиянием интенсификации миграционных процессов, тем не менее вопросы защиты прав трудовых мигрантов, обеспечения доступности для них социальных услуг представляются одним из важных направлений, требующих дальнейших совместных действий [25].

#### *Российская Федерация*

Иностранные граждане, постоянно или временно проживающие в Российской Федерации, а также временно пребывающие в Российской Федерации, являются застрахованными в системе обязательного пенсионного страхования. При этом размер тарифа страховых взносов на обязательное пенсионное страхование зависит от правового статуса указанных лиц. Так, в отношении застрахованных из числа иностранных граждан, постоянно проживающих в Российской Федерации, страхователи уплачивают страховые взносы на обязательное пенсионное страхование согласно тем тарифам, которые установлены для граждан Российской Федерации на финансирование страховой и накопительной пенсии в зависимости от возраста указанных лиц (для лиц 1966 г. рождения и старше — 22% на финансирование страховой пенсии в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов; для лиц 1967 г. рождения и моложе — 22% на финансирование страховой и накопительной пенсии в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов, при этом сумма страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию определяется в соответствии с выбранным застрахованным лицом вариантом пенсионного обеспечения). В то же время в отношении застрахованных лиц из числа иностранных граждан, временно проживающих либо временно пребывающих в Российской Федерации, страхователи уплачивают страховые взносы по тарифу, установленному для граждан Российской Федерации на финансирование страховой пенсии независимо от года рождения указанных лиц [8].

Уплата страхователем за застрахованное лицо страховых взносов позволяет последним сформировать определенный объем пенсионных прав в системе обязательного пенсионного страхования. И тем не менее трудовые мигранты, будучи застрахованными в системе обязательного пенсионного страхования, право на страховое обеспечение зачастую не приобретают. Так, право на страховую пенсию наравне с гражданами Российской Федерации предоставляется только иностранным гражданам, постоянно проживающим в Российской Федерации [10].

Кроме того, иностранные граждане, постоянно или временно проживающие в Российской Федерации, подлежат обязательному социальному страхованию



на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Соответственно, им предоставляется право на получение страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в частности, пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, социального пособия на погребение. С 1 января 2015 г. к категории застрахованных лиц отнесены иностранные граждане, временно пребывающие на территории Российской Федерации. Однако им выплачивается только пособие по временной нетрудоспособности, при условии уплаты за них страхователями страховых взносов за период не менее шести месяцев, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай [9]. При этом тариф страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством иностранных граждан, постоянно проживающих в Российской Федерации, составляет 2,9% в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов, для иностранных граждан, временно пребывающих в Российской Федерации, составляет 1,8% от установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов [5].

Между тем обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний иностранные граждане подлежат независимо от правового статуса пребывания в Российской Федерации. Со дня наступления страхового случая у застрахованных лиц возникает право на обеспечение по страхованию, предоставляемое в виде пособия по временной нетрудоспособности, страховых выплат (единовременной и ежемесячных страховых выплат), а также оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию [7].

#### *Китай*

Иностранный гражданин для выполнения работы на территории КНР обязан получить разрешение на трудоустройство, а также документы на проживание в связи с работой. В Китае организации и физические лица не имеют права принимать на работу иностранных лиц без таких документов. На регулярной основе, в соответствии с социально-экономическим развитием и состоянием рынка труда, ведомства Государственного совета по трудовым ресурсам и социальному обеспечению и по иностранным экспертам КНР совместно с другими ведомствами разрабатывают и пересматривают необходимый перечень документов для трудоустройства иностранных граждан [36]. Незаконно трудоустроенным иностранным гражданином считается гражданин, выполняющий работу без разрешительных документов на работу и проживание, выполняющий работу сверх разрешенного срока работы, а также иностранный студент, нарушивший положение о совмещении учебы и труда.

Следует отметить, что срок действия трудового договора, заключаемого между работодателем и иностранным гражданином, не может превышать пяти лет, в установленных законом случаях допускается продление трудового договора по истечении срока действия [30]. При этом одной из гарантий, предоставляемых иностранному работнику, является законодательно закрепленное требование о выплате заработной платы иностранному работнику не ниже минимальной заработной платы, установленной в данной местности [32].

До принятия закона КНР «О социальном страховании» иностранные граждане не участвовали в системе социального страхования. С 2011 г. система социального страхования была распространена на иностранных граждан, работающих на территории Китая [37].

Временные меры по охвату системой социального страхования иностранцев, работающих на территории Китая, к иностранцу, работающему на территории Китая, относят «некитайского гражданина» (a non-Chinese national), имеющего разрешение на трудоустройство, документы на проживание в связи с работой и законно работающего на территории КНР [15].

Таким образом, на иностранцев, законно работающих на территории КНР, было распространено базовое страхование по старости, базовое медицинское страхование, страхование от несчастных случаев на производстве, страхование по безработице и страхование по беременности и родам. Иностранцы, заключившие трудовые договоры с зарубежными работодателями и направляемые на работы в филиалы или представительства, зарегистрированные на территории Китая, также участвуют в базовом страховании по старости, базовом медицинском страховании, страховании от несчастных случаев на производстве, страховании по безработице, страховании по беременности и родам.

Работодатель должен осуществить регистрацию иностранных работников в системе социального страхования в течение 30 дней с даты оформления разрешения на работу.

Следует отметить, что в Китае работодатель и работник совместно участвуют в финансировании базового страхования по старости, базового медицинского страхования, страхования по безработице. При этом сфера социального страхования в Китае подвержена влиянию локального регулирования. В разных городах ставки страховых взносов на социальное страхование, определение базы для расчета взносов, установление максимальных и минимальных ограничений для расчета взносов значительно отличаются.

Используемая для расчета взносов на социальное страхование база взносов определяется не на основе фактического заработка работника, а на основе среднего дохода работника за предыдущий год (с января по декабрь). Как правило, максимальные ограничения для определения базы для расчета взносов составляют 300% от средней местной заработной платы, минимальные ограничения зависят либо от установленной минимальной заработной платы, либо определенного процента от средней местной заработной платы. Взносы работодателя на базовое страхование по старости иностранного работника составляют



около 20%. В середине 2016 г. некоторые провинции Китая начали сокращать размер взносов работодателя на базовое страхование по старости с 20 до 19%, а в г. Шэньчжэнь, провинция Гуандун (Guangdong, Shenzhen), тариф взносов был снижен до 14%. В 2019 г. Правительство Китая объявило о снижении размера взносов работодателя на базовое страхование по старости с 20 до 16% [27]. Около 8% составляют взносы работника на базовое страхование по старости. Работодатель вносит взносы по базовому страхованию по старости в фонд базового страхования старости, взносы работника зачисляются на его индивидуальный счет.

Взносы работодателя на страхование по безработице составляют от 0,5 до 1%, работника около 0,5%, в провинции Гуандун с 2016 г. ставка взносов работодателя была снижена с 1,5 до 0,8%, а ставка работника с 0,5 до 0,2%. Соответственно, на базовое медицинское страхование взносы работодателя установлены на уровне от 5 до 12%, работника — около 2%. Тариф взносов работодателя на страхование от несчастных случаев на производстве варьируется от 0,5 до 2%, на страхование по беременности и родам — от 0,5 до 1%, работник не участвует в финансировании указанных видов страхования.

Таким образом, иностранцы, будучи застрахованными в системе социального страхования Китая, приобретают право на получение пособий по социальному страхованию. Необходимо отметить, что за иностранцем, который покидает Китай до достижения установленного законом пенсионного возраста, индивидуальный счет социального страхования сохраняется и возобновляется при возвращении в Китай. Вместе с тем по письменному заявлению иностранца о закрытии индивидуального счета социального страхования средства, находящиеся на индивидуальном счете, могут быть выплачены единовременно. Кроме того, остаток средств на индивидуальном счете социального страхования умершего иностранца может быть унаследован.

### *Бразилия*

Бразильское трудовое законодательство устанавливает требование пропорциональности по соотношению численности бразильских и иностранных работников в компаниях, состоящих из трех и более работников. Следует учесть, что к бразильцам приравниваются и иностранцы, проживающие в стране более десяти лет и имеющие бразильского супруга и ребенка. Таким образом, доля бразильских работников должна составлять 2/3 от общей численности работников компании. При этом требование пропорциональности обязательно не только по отношению к общей численности работников компании, но и по отношению к соответствующему фонду оплаты труда. В отдельных случаях, когда наблюдается недостаточное количество бразильских работников, требование пропорциональности может быть снижено. При наличии соответствующего заключения Министерства труда, промышленности и торговли о нехватке бразильских работников требование пропорциональности не распространяется на иностранных работников, выполняющих специализированные технические функции.

Важно подчеркнуть, что заработная плата бразильского работника не может быть ниже заработной платы иностранного работника, выполняющего в компании трудовую функцию, аналогичную трудовой функции иностранного работника (за исключением, например, тех случаев, когда иностранный работник работает более двух лет, а бразильский работник менее двух лет, или заработная плата иностранного работника связана с более высокой производительностью труда, или бразильский работник является учеником). Причем указанное требование распространяется на все компании независимо от выполнения или невыполнения последними требований пропорциональности [16].

Социальное обеспечение в Бразилии организовано в форме Общего режима социального обеспечения, основанного на взносах и обязательном членстве. Общий режим социального обеспечения предусматривает выплаты в случае временной и постоянной нетрудоспособности и пожилого возраста, защиту материнства, уделяя особое внимание беременным женщинам, защиту работников в ситуациях вынужденной безработицы, предоставление семейных пособий и тюремных пособий для иждивенцев малообеспеченных страхователей, а также выплату пенсии в случае смерти застрахованного лица супругу или партнеру и иждивенцам. Наряду с Общим режимом социального обеспечения в Бразилии действуют дополнительные режимы социального обеспечения. Конституция Бразилии гарантирует предоставление пособий, замещающих заработную плату или иной доход застрахованного лица, в размере не ниже установленного размера минимальной заработной платы [12].

Следует отметить, что к застрахованным лицам в Общем режиме социального обеспечения относят работников компаний. Кроме того, застрахованными в Общем режиме социального обеспечения являются и иностранцы, проживающие и заключившие договор в Бразилии для выполнения работ в качестве сотрудника в филиале или агентстве национальной компании за рубежом, также иностранцы, проживающие и заключившие договор в Бразилии для работы в качестве сотрудника компании, зарегистрированной за рубежом, большая часть капитала которой принадлежит бразильской компании [26].

Для застрахованного лица в Общем режиме социального обеспечения устанавливаются прогрессивные ставки страховых взносов в соответствии с размером заработной платы [29]. Взнос работника рассчитывается путем применения установленного тарифа взносов к его заработной плате. Так, с 1 марта 2020 г. тариф взносов для работника с заработной платой до 1 045,00 (R\$) составляет 7,5%; с заработной платой от 1 045,00 (R\$) до 2 089,60 (R\$) — 9%; с заработной платой от 2 089,61 (R\$) до 3 134,40 (R\$) — 12%; с заработной платой от 3 134,41 (R\$) до 6 101,06 (R\$) — 14%.

Взнос работодателя составляет 20% от общей суммы вознаграждения, выплачиваемого или начисляемого застрахованным работникам в течение месяца. Кроме того, для финансируемых выплат, связанных с несчастными случаями на производстве, для работодателя установлен дополнительный взнос в зависимости от степени риска на производстве. Для компаний, где риск несчастных

случаев на производстве незначителен, ставка взноса составляет 1% от общей суммы вознаграждения, выплаченного или начисленного застрахованным работникам в течение месяца, соответственно, 2% — для компаний со средней степенью риска и 3% — для компаний с высокой степенью риска несчастных случаев на производстве [26].

### *Индия*

Законодательство о социальном обеспечении Индии основывается на директивных принципах государственной политики, закрепленных в Конституции Индии. Директивные принципы предусматривают обязанность государства содействовать благосостоянию человека, в пределах своих экономических возможностей и развития обеспечивать право на государственную помощь в случае безработицы, старости, болезни, инвалидности, незаслуженной нужды, а также справедливые и гуманные условия работы и выплату пособия по беременности и родам [13].

Одним из важнейших нормативных актов, регулирующих отношения в сфере социального обеспечения Индии, является Закон о фондах обеспечения персонала и прочих положениях 1952 г. (The Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952, далее — Закон «EPF») [33]. Нормы Закона «EPF» распространяются на учреждения, где заняты двадцать и более работников, в отдельных установленных случаях могут распространяться и на учреждения с численностью работников, не превышающей двадцати. Следует отметить, что для работников Закон «EPF» устанавливает следующие схемы: Схема фондов обеспечения работников, 1952 г. (Employees' Provident Funds Scheme, 1952, далее — «EPF») [20], Схема пенсионного обеспечения работников, 1995 г. (Employees' Pension Scheme, 1995, далее — «EPS») [19], Схема страхования вкладов работников, 1976 г. (Employees' Deposit Linked Insurance Scheme, 1976, далее — «EDLI») [18].

С 2008 г. поправкой, внесенной в Закон «EPF», в законодательство Индии вводится термин «международные работники» («International Workers»). В качестве международных работников рассматриваются как индийские работники, так и иностранные граждане. Международные работники учреждения, к которому применяется Закон «EPF», в обязательном порядке должны быть зарегистрированы в качестве членов Фонда обеспечения персонала (Employees' Provident Fund). Вместе с тем на отдельных международных работников указанное требование не распространяется, они имеют статус «исключенных работников» («Excluded employees»), и их правовое положение определяется заключенными Индией соглашениями о взаимном социальном обеспечении либо двусторонними всеобъемлющими экономическими соглашениями.

Соответственно, внесение изменений в законодательство повлекло и ужесточение требований к определению вида визы для иностранных граждан, въезжающих в Индию с целью работы, так как именно наличие «рабочей визы» позволяет правильно квалифицировать иностранного гражданина как международного работника [24].

Международные работники, работающие в учреждениях Индии, к которым применяются правила Фонда обеспечения персонала, обязаны вносить взносы в Фонд. Размер взносов международного работника согласно положениям схемы «EPF» составляет 12% заработной платы. Следует отметить, что заработная плата включает общую зарплату, полученную как в Индии, так и за рубежом, при этом установленный для индийских работников предельный размер заработной платы для взимания взносов в сумме 15 000 рупий на международных работников не распространяется.

Взнос работодателя также составляет 12% заработной платы международного работника, из них 8,33% будет направлено в соответствии со схемой «EPS»; 3,67% — «EPF». Кроме того, на страхование вклада взнос работодателя согласно схеме «EDLI» составляет 0,50% заработной платы, на административные сборы — 0,50% заработной платы, при этом минимальная сумма взноса составляет 500 рупий.

В настоящее время Организация фонда обеспечения работников, которая контролирует фонды обеспечения и пенсионные фонды работников, ужесточила требования в отношении участия международных работников в схемах фондов. И хотя первоначально при трудоустройстве международного работника снятие средств было разрешено, в настоящее время забрать накопленный остаток международные работники смогут только по достижении возраста 58 лет либо при выходе на пенсию в связи с постоянной или полной нетрудоспособностью, что должно быть подтверждено медицинским заключением.

#### *ЮАР*

В результате проводимой иммиграционной реформы в ЮАР происходит ужесточение требований, предъявляемых к потенциальным иммигрантам, желающим работать в стране. Так, в соответствии с Законом ЮАР «О разрешении на работу 2003-2014 гг.» (Employment Permits Act 2003-2014), иностранный гражданин может быть нанят на работу только в соответствии с разрешением на трудоустройство, выданным министром по вопросам занятости, предпринимательства и инноваций. При этом в заявлении на выдачу разрешения на трудоустройство иностранного гражданина работодатель должен представить полное и точное описание работы, в отношении которой подается заявление, а также условий работы, включая часы работы в течении недели и продолжительность соответствующей работы, представить информацию о квалификации, навыках, знаниях и опыте, необходимых для выполнения соответствующей работы, а также информацию и при необходимости документы, подтверждающие квалификацию, навыки, знания или опыт иностранного гражданина, указать место, в котором должна осуществляться такая работа, если работа должна выполняться в нескольких местах, то работодатель должен указать каждое такое место, указать сумму вознаграждения и любые вычеты (за питание, проживание и др.), если они согласованы в отношении соответствующей работы.

Таким образом, представленное работодателем для получения рабочей визы иностранным гражданином разрешение на трудоустройство подтверждает,

что, несмотря на тщательный поиск, работодатель не смог найти южноафриканского работника с навыками и опытом, равными навыкам и опыту иностранного гражданина, а иностранный гражданин обладает подтвержденными навыками и опытом работы в соответствии с предложением о работе, заработная плата иностранного гражданина будет соответствовать заработной плате работников ЮАР. В трудовом договоре, подписанном как работодателем, так и иностранным гражданином, должны оговариваться условия, соответствующие трудовому законодательству ЮАР [21-23].

Кроме того, иностранные граждане могут обратиться за получением рабочей визы для критических навыков (Critical Skills Work Visa). Эта виза основана на перечне профессий, отнесенных в ЮАР к критическим, в отношении которых существует нехватка квалификации, опыта или навыков, необходимых для надлежащего функционирования экономики (например, специалисты в области здравоохранения, специалисты в области образования и др.). Для получения этого вида визы не требуется наличия от работодателя предложения о работе, но в течение одного года после получения визы необходимо представить документы, подтверждающие факт работы в соответствующей отрасли. Данная виза заменила собой ранее выдаваемые в ЮАР визу для исключительных навыков и квотную визу (Exceptional Skills, Quota Visas). Что касается видов занятости, в отношении которых существует нехватка квалификации, опыта или навыков, необходимых для надлежащего функционирования экономики, то их перечень определяется утвержденным Списком критических навыков (Critical Skills Occupations List) [14].

В 2001-2002 гг. в ЮАР были приняты «Закон о страховании на случай безработицы 2001 г.» (Unemployment Insurance Act 2001) [34] и «Закон о страховых выплатах на случай безработицы 2002 г.» (Unemployment Insurance Contributions Act 2002 г.) [35], которые определили правовые основы системы страхования от безработицы, направленной на снижение риска негативных последствий утраты дохода вследствие снижения дохода в связи с утратой работы. Размер взимаемых взносов составляет 1% от заработной платы как для работников, так и для работодателей. Фонд страхования по безработице финансирует такие выплаты, как пособие по безработице, пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие в связи с усыновлением, пособия на иждивенцев. Вместе с тем на иностранных граждан, въехавших в ЮАР с целью выполнения работы по трудовому договору и после увольнения обязанных покинуть республику, страхование по безработице не распространяется.

## **Выводы**

Проведенное исследование сложившихся практик правового регулирования социального обеспечения трудовых мигрантов в странах БРИКС свидетельствует о необходимости обеспечения равного обращения трудящихся-мигрантов с национальными работниками. Внося значительный вклад в развитие экономик принимающих стран, на деле трудовые мигранты оказываются либо полностью

неохваченными, либо недостаточно охваченными системами социального обеспечения принимающих стран. Участвуя в финансировании систем социального обеспечения, трудящиеся-мигранты, как правило, не приобретают права на выплаты, в связи с отсутствием возможности экспорта последних. При этом дискриминационные препятствия для доступа трудовых мигрантов к системам социального обеспечения может содержать как национальное законодательство принимающих стран, устанавливающее требования к правовому статусу трудового мигранта, гражданству, продолжительности пребывания, статусу официальной занятости, так и законодательство страны происхождения трудовых мигрантов, как правило, не распространяющее системы социального обеспечения на них.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бюллетень о текущих тенденциях мировой экономики. Взаимная торговля стран БРИКС. Апрель 2020. URL: [https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/%D0%B0%D0%BF%D1%80\\_2020\\_web.pdf](https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/%D0%B0%D0%BF%D1%80_2020_web.pdf) (дата обращения: 09.09.2020).
2. Встреча Министров труда и занятости БРИКС, 20 сентября 2019 г., Бразилия, Бразилия. URL: <https://www.ranepa.ru/ciir/news/ministry-kultury-stran-briks-obsudili-aktualnye-voprosy-profilnogo-sotrudnichestva/> (дата обращения: 09.09.2020).
3. Декларация Министров труда и занятости стран БРИКС «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика занятости». Уфа, 25-26 января 2016 г. URL: [https://www.hse.ru/data/2016/01/31/1136980606/FINAL\\_BRICS\\_LABOUR\\_AND\\_EMPLOYMENT\\_MINISTERS\\_DECLARATION\\_RUS.pdf](https://www.hse.ru/data/2016/01/31/1136980606/FINAL_BRICS_LABOUR_AND_EMPLOYMENT_MINISTERS_DECLARATION_RUS.pdf) (дата обращения: 09.09.2020).
4. Мировой атлас данных. URL: <https://knoema.ru/atlas> (дата обращения: 09.09.2020).
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть 1) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.
6. Рейтинг стран мира по уровню продолжительности жизни. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/life-expectancy-index> (дата обращения: 09.09.2020).
7. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.
8. Федеральный закон от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2001. № 51. Ст. 4832.
9. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 15.
10. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6965.
11. BRICS labour and employment ministers' meeting. URL: [https://www.ranepa.ru/images/News\\_ciir/Project/BRICS\\_new\\_downloadings/2019/BRICS\\_LABOUR\\_AND\\_EMPLOYMENT\\_MINISTERS\\_MEETING.pdf](https://www.ranepa.ru/images/News_ciir/Project/BRICS_new_downloadings/2019/BRICS_LABOUR_AND_EMPLOYMENT_MINISTERS_MEETING.pdf) (дата обращения: 09.09.2020).



12. Constituição da República Federativa do Brasil De 1988.  
URL: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) (дата обращения: 09.09.2020).
13. Constitution of India. URL: <http://legislative.gov.in/sites/default/files/COI-updated.pdf> (дата обращения 09.09.2020).
14. Critical Skills Occupations List. URL: <https://dbe.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Highly-Skilled-Eligible-Occupations-List/> (дата обращения: 09.09.2020).
15. Decree No 16 of the Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China Interim Measures for Social Insurance System Coverage of Foreigners Working within the Territory of China, which was deliberated and adopted at the 67<sup>th</sup> executive meeting of the Ministry of Human Resources and Social Security and approved by the State Council. Oct 15, 2011. URL: [http://english.www.gov.cn/services/work\\_in\\_china/2018/08/02/content\\_281476245985894.htm](http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245985894.htm) (дата обращения: 09.09.2020).
16. Decreto-Lei N° 5.452, De 1° De Maio De 1943 Consolidação das Leis do Trabalho.  
URL: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) (дата обращения: 09.09.2020).
17. Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/> (дата обращения: 09.09.2020).
18. Employees' Deposit Linked Insurance Scheme, 1976. URL: [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EDLI\\_1976.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EDLI_1976.pdf) (дата обращения: 09.09.2020).
19. Employees' Pension Scheme, 1995. URL: [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EP95.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EP95.pdf) (дата обращения: 09.09.2020).
20. Employees' Provident Funds Scheme, 1952. URL: [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EPFScheme.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EPFScheme.pdf) (дата обращения: 09.09.2020).
21. Employment Permits (Amendment) Act 2014. URL: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2014/act/26/enacted/en/html> (дата обращения: 09.09.2020).
22. Employment Permits Act 2003. URL: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2003/act/7/enacted/en/html> (дата обращения: 09.09.2020);
23. Employment Permits Act 2006. URL: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2006/act/16/enacted/en/html> (дата обращения: 09.09.2020);
24. General Instructions for Registration by the Foreigners. URL: <https://boi.gov.in/?q=content/general-instructions-registration-foreigners> (дата обращения: 09.09.2020).
25. Ghai M. A model for universal social security coverage: the experience of the BRICS countries // *International Social Security Review*. 2015. No. 48 (3). Pp. 99-118.
26. Lei N° 8.212, De 24 De Julho De 1991 Lei Orgânica da Seguridade Social.  
URL: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm) (дата обращения: 09.09.2020).
27. Li K. Report on the Work of the Government. Delivered at the Second Session of the 13<sup>th</sup> National People's Congress of the People's Republic of China on March 5, 2019. URL: [https://www.wsj.com/public/resources/documents/2019NPCWorkReportEN.pdf?mod=article\\_inline](https://www.wsj.com/public/resources/documents/2019NPCWorkReportEN.pdf?mod=article_inline) (дата обращения: 09.09.2020).
28. LVC Lobato. The social issue in the BRICS Project // *Ciência & saúde coletiva*. 2018. No. 23 (7). Pp. 2133-2146.

29. Matijascic M., Kay S. J. The Brazilian pension model: the pending agenda // *International Social Security Review*. 2014. No. 67 (1). Pp. 71-93.
30. Meng. X. The labor contract law, macro conditions, self-selection, and labor market outcomes for migrants in China // *Asian Economic Policy Review*. 2017. No. 12 (1). Pp. 45-65.
31. Migration data portal. URL: <https://migrationdataportal.org> (дата обращения: 09.09.2020).
32. Rules for the Administration of Employment of Foreigners in China. Promulgated jointly by the Ministry of Labor, Ministry of Public Security, Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Foreign Trade and Economic Cooperation of the People's Republic of China on Jan 22, 1996. URL: [http://english.www.gov.cn/services/work\\_in\\_china/2018/08/02/content\\_281476245886934.htm](http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245886934.htm) (дата обращения: 09.09.2020).
33. The Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952. URL: [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EPFAct1952.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EPFAct1952.pdf) (дата обращения: 09.09.2020).
34. Unemployment Insurance Act 2001. URL: <https://www.gov.za/documents/unemployment-insurance-act> (дата обращения: 09.09.2020).
35. Unemployment Insurance Contributions Act 2002. URL: <http://www.treasury.gov.za/legislation/acts/2002/act04.pdf> (дата обращения: 09.09.2020).
36. 中华人民共和国出境入境管理法. 2012年6月30日第十一届全国人民代表大会常务委员会第二十七次会议通过. Закон КНР об управлении выездом и въездом. Принят на 27-й сессии Постоянного Комитета Всекитайского собрания народных представителей 30 июня 2012 г. URL: [http://www.gov.cn/flfg/2012-06/30/content\\_2174944.htm](http://www.gov.cn/flfg/2012-06/30/content_2174944.htm) (дата обращения: 09.09.2020).
37. 中华人民共和国社会保险法 (2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过. Закон КНР о социальном страховании. Принят на 17-й сессии Постоянного Комитета Всекитайского собрания народных представителей 28 октября 2010 г. URL: [http://www.gov.cn/flfg/2010-10/28/content\\_1732767\\_3.htm](http://www.gov.cn/flfg/2010-10/28/content_1732767_3.htm) (дата обращения: 09.09.2020).

**Tatyana V. LUZINA<sup>1</sup>**

**Tatyana A. ANBREKHT<sup>2</sup>**

UDC 341

## **SOCIAL SECURITY FOR MIGRANT WORKERS IN THE BRICS COUNTRIES\***

<sup>1</sup> Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor,  
Head of the Department of Customs, University of Tyumen  
t.v.luzina@utmn.ru; ORCID: 0000-0003-2543-7017

<sup>2</sup> Cand. Sci. (Jur.), Associate Professor,  
Department of Labor Law and Entrepreneurship,  
University of Tyumen  
t\_anbrecht@mail.ru; ORCID: 0000-0002-2050-0323

### **Abstract**

The study of current practices in the legal regulation of social and labour relations in the BRICS countries indicates the need to ensure equal treatment of migrant workers with national workers. Discriminatory barriers to migrant workers accessing social security systems contained in the legislation of receiving countries (the legal status of the migrant, duration of stay and other). The legislation of the country of origin of migrant workers also excludes them from the social security systems.

Foreign nationals, residing temporarily in Russia, are subject to compulsory pension insurance. The payment of insurance contributions allows establishing a certain amount of pension rights. However, they often do not acquire the right to insurance, since the insurance pension is granted only to foreign nationals permanently resident in Russia. Basic old-age insurance, basic medical insurance, work injury insurance, unemployment insurance, and maternity insurance extend to foreigners legally working in China. In Brazil, foreign

---

\* The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (grant No. 19-010-00856 A).

---

**Citation:** Luzina T. V., Anbrekht T. A. 2020. "Social security for migrant workers in the BRICS countries". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 6, no. 4 (24), pp. 228-247.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-228-247

workers are insured under the General Social Security Regime. However, it establishes progressive premium rates. In India, international employees are required to be registered as members of the Employees' Provident Fund and to contribute to it. Foreign nationals, who have entered South Africa to work under a contract of employment and who have been forced to leave the Republic, are not covered by the social security.

It is therefore essential to design and implement policies that will strengthen the sustainability of the social security system and eliminate discriminatory norms between labor migrants and national workers.

### **Keywords**

Migrant workers, social security for migrant workers, BRICS, international labour regulation, legal regulation of labor relations, employment, migration.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-228-247**

### **REFERENCES**

1. Bulletin on Current Trends in the World Economy. Mutual Trade of BRICS Countries. April 2020. Accessed 9 September 2020. [https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/%D0%B0%D0%BF%D1%80\\_2020\\_web.pdf](https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/%D0%B0%D0%BF%D1%80_2020_web.pdf) [In Russian]
2. Meeting of the BRICS Ministers of Labour and Employment, 20 September 2019, Brasilia, Brazil. Accessed 9 September 2020. <https://www.ranepa.ru/ciir/news/ministry-kulturny-stran-briks-obsudili-aktualnye-voprosy-profilnogo-sotrudnichestva/> [In Russian]
3. BRICS Ministers of Labour and Employment Declaration on Skilled Work and Inclusive Employment Policy. Ufa, 25-26 January 2016. Accessed 9 September 2020. [https://www.hse.ru/data/2016/01/31/1136980606/FINAL\\_BRICS\\_LABOUR\\_AND\\_EMPLOYMENT\\_MINISTERS\\_DECLARATION\\_RUS.pdf](https://www.hse.ru/data/2016/01/31/1136980606/FINAL_BRICS_LABOUR_AND_EMPLOYMENT_MINISTERS_DECLARATION_RUS.pdf) [In Russian]
4. World Data Atlas. Accessed 9 September 2020. <https://knoema.ru/atlas> [In Russian]
5. RF Tax Code (Part 1). Sobranie zakonodatelstva RF. 1998. No. 31, art. 3824. [In Russian]
6. Rating of countries of the world by the standard of living. Accessed 9 September 2020. <https://gtmarket.ru/ratings/life-expectancy-index> [In Russian]
7. RF Federal Law of 24 July 1998 No. 125-FZ "On compulsory social insurance against accidents at work and occupational diseases". Sobranie zakonodatelstva RF, no. 31, art. 3803. [In Russian]
8. RF Federal Law of 15 December 2001 No. 167-FZ "On mandatory pension insurance in the Russian Federation". Sobranie zakonodatelstva RF, no. 51, art. 4832. [In Russian]
9. RF Federal Law of 29 December 2006 No. 255-FZ "On compulsory social insurance in case of temporary disability and in connection with motherhood". Sobranie zakonodatelstva RF. 2007. No. 1 (pt. 1), art. 15. [In Russian]
10. RF Federal Law of 28 December 2013 No. 400-FZ "On insurance pensions". Sobranie zakonodatelstva RF, no. 52 (pt. 1), art. 6965. [In Russian]
11. BRICS labour and employment ministers' meeting. Accessed 9 September 2020. [https://www.ranepa.ru/images/News\\_ciir/Project/BRICS\\_new\\_downloadings/2019/BRICS\\_LABOUR\\_AND\\_EMPLOYMENT\\_MINISTERS\\_MEETING.pdf](https://www.ranepa.ru/images/News_ciir/Project/BRICS_new_downloadings/2019/BRICS_LABOUR_AND_EMPLOYMENT_MINISTERS_MEETING.pdf)

12. Constituição da República Federativa do Brasil De 1988. Accessed 9 September 2020. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
13. Constitution of India. Accessed 9 September 2020. <http://legislative.gov.in/sites/default/files/COI-updated.pdf>
14. Critical Skills Occupations List. Accessed 9 September 2020. <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Highly-Skilled-Eligible-Occupations-List/>
15. Decree No. 16 of the Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China Interim Measures for Social Insurance System Coverage of Foreigners Working within the Territory of China, which was deliberated and adopted at the 67<sup>th</sup> executive meeting of the Ministry of Human Resources and Social Security and approved by the State Council. 15 October 2011. Accessed 9 September 2020. [http://english.www.gov.cn/services/work\\_in\\_china/2018/08/02/content\\_281476245985894.htm](http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245985894.htm)
16. Decreto-Lei N° 5.452, De 1° De Maio De 1943 Consolidação das Leis do Trabalho. Accessed 9 September 2020. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
17. Department of Economic and Social Affairs. Accessed 9 September 2020. <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
18. Employees' Deposit Linked Insurance Scheme, 1976. Accessed 9 September 2020. [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EDLI\\_1976.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EDLI_1976.pdf)
19. Employees' Pension Scheme, 1995. Accessed 9 September 2020. [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EP95.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EP95.pdf)
20. Employees' Provident Funds Scheme, 1952. Accessed 9 September 2020. [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EPFScheme.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EPFScheme.pdf)
21. Employment Permits (Amendment) Act 2014. Accessed 9 September 2020. <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2014/act/26/enacted/en/html>
22. Employment Permits Act 2003. Accessed 9 September 2020. <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2003/act/7/enacted/en/html>
23. Employment Permits Act 2006. Accessed 9 September 2020. <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2006/act/16/enacted/en/html>
24. General Instructions for Registration by the Foreigners. Accessed 9 September 2020. <https://boi.gov.in/?q=content/general-instructions-registration-foreigners>
25. Ghai M. 2015. "A model for universal social security coverage: the experience of the BRICS countries". *International Social Security Review*, no. 48 (3), pp. 99-118.
26. Lei N° 8.212, De 24 De Julho De 1991 Lei Orgânica da Seguridade Social. Accessed 9 September 2020. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm)
27. Li K. Report on the Work of the Government. Delivered at the Second Session of the 13<sup>th</sup> National People's Congress of the People's Republic of China on 5 March 2019. Accessed 9 September 2020. [https://www.wsj.com/public/resources/documents/2019NPCWorkReportEN.pdf?mod=article\\_inline](https://www.wsj.com/public/resources/documents/2019NPCWorkReportEN.pdf?mod=article_inline)
28. LVC Lobato. 2018. "The social issue in the BRICS Project". *Ciência & saúde coletiva*, no. 23 (7), pp. 2133-2146.
29. Matijascic M., Kay S. J. 2014. "The Brazilian pension model: the pending agenda". *International Social Security Review*, no. 67 (1), pp. 71-93.
30. Meng X. 2017. "The labor contract law, macro conditions, self-selection, and labor market outcomes for migrants in China". *Asian Economic Policy Review*, no. 12 (1), pp. 45-65.

31. Migration Data Portal. Accessed 9 September 2020. <https://migrationdataportal.org>
32. Rules for the Administration of Employment of Foreigners in China. Promulgated jointly by the Ministry of Labor, Ministry of Public Security, Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Foreign Trade and Economic Cooperation of the People's Republic of China on 22 January 1996. Accessed 9 September 2020. [http://english.www.gov.cn/services/work\\_in\\_china/2018/08/02/content\\_281476245886934.htm](http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245886934.htm)
33. The Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952. Accessed 9 September 2020. [https://www.epfindia.gov.in/site\\_docs/PDFs/Downloads\\_PDFs/EPFAct1952.pdf](https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EPFAct1952.pdf)
34. Unemployment Insurance Act 2001. Accessed 9 September 2020. <https://www.gov.za/documents/unemployment-insurance-act>
35. Unemployment Insurance Contributions Act 2002. Accessed 9 September 2020. <http://www.treasury.gov.za/legislation/acts/2002/act04.pdf>
36. 中华人民共和国出境入境管理法. 2012年6月30日第十一届全国人民代表大会常务委员会第二十七次会议通过. Accessed 9 September 2020. [http://www.gov.cn/flfg/2012-06/30/content\\_2174944.htm](http://www.gov.cn/flfg/2012-06/30/content_2174944.htm)
37. 中华人民共和国社会保险法 (2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过. Accessed 9 September 2020. [http://www.gov.cn/flfg/2010-10/28/content\\_1732767\\_3.htm](http://www.gov.cn/flfg/2010-10/28/content_1732767_3.htm)