

**ОТЧЕТ HUMAN CONSTANTA
О ПОЛОЖЕНИИ С ПРАВАМИ ЧЕЛОВЕКА
ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТ_ОК
В БЕЛАРУСИ**

Human Constanta — беларусская правозащитная организация.

Мы работаем с правами человека в трёх основных направлениях:

- защита прав иностранных граждан и лиц без гражданства
- продвижение антидискриминации и неформальное образование в области прав человека
- цифровые свободы и права

Наша миссия

Продвижение общественных интересов и совместные действия в ответ на современные вызовы в сфере прав человека в Беларуси.

Что мы делаем?

- помогаем другим защищать свои права;
- сравниваем белорусские законы и практику с лучшими зарубежными примерами и стандартами прав человека;
- передаем эти знания через просветительские мероприятия.

Поддержите нашу работу!

Ваше пожертвование поможет нам продолжать эту работу и оказывать поддержку тем, кто в ней нуждается

- Поддержать онлайн:

<https://buy.stripe.com/fZeeVh9G94rf0ww9AC>



QR donation

Содержание

Основные выводы	4
Международные обязательства	5
Национальное законодательство в сфере трудовой миграции	
Основные источники правового регулирования	
Описание правового режима	6
Новые акты и практика контроля	8
Основные проблемы законодательства	
Полная зависимость от работодателя (нанимателя)	9
Отсутствие механизмов обжалования решений работодателя	
Размытые правовые формулировки и риск произвольного применения	10
Проблемы с доступом к медицинской помощи	
Риск потери РПП из-за временной безработицы	11
Отсутствие институциональных гарантий от дискриминации и ксенофобии	12
Статистика и демография	
Анализ динамики трудовой миграции в Республику Беларусь (2019–2025 гг).	14
Реализация новой миграционной политики	17
Нерегулярная миграция	18
Рекомендации	20

Основные выводы

Беларусь ратифицировала основные конвенции МОТ, но остаётся вне ключевых международных соглашений по защите прав трудящихся-мигрант_ок, что ограничивает их правовую защиту.

Национальное правовое регулирование формирует полную зависимость трудящихся-мигрант_ок от конкретного нанимателя, что исключает возможность свободной смены работы и делает их правовой статус крайне уязвимым при любых изменениях трудовых отношений.

Законодательство не предусматривает эффективных процедур обжалования решений работодателя и административных органов, что лишает мигрант_ок доступа к справедливому рассмотрению споров и делает крайне затруднительным восстановление нарушенных прав.

Использование размытых формулировок (например, «дискредитирующие основания» или «недостаточное знание языка») создаёт пространство для произвольного применения норм, а нормативное разграничение прав мигрант_ок по гражданству нарушает принцип юридического равенства.

В последние два года в Беларуси наблюдается переход от разрешительной к более либеральной модели регулирования трудовой миграции, что сопровождается ростом числа мигрант_ок, расширением их профессиональной и гендерной структуры, а также географического разнообразия — особенно в сферах квалифицированного труда и услуг.

В Беларуси отсутствует интеграционная инфраструктура и открытый общественный диалог по вопросам миграции, что усиливает уязвимость трудовых мигрант_ок, формирует общественное недоверие и подрывает эффективность миграционной политики на фоне растущей зависимости от внешней рабочей силы.

Международные обязательства

Республика Беларусь является членом Международной организации труда (МОТ) с 1954 года и на сегодняшний день ратифицировала девять из одиннадцати основных конвенций МОТ (за исключением Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция N 187) и Протокола 2014 года к Конвенции относительно принудительного или обязательного труда 1930 года). Эти документы закрепляют фундаментальные трудовые права, включая свободу объединения, право на коллективные переговоры, запрет дискриминации, принудительного и детского труда. Эти положения распространяются и на трудящихся-мигрант_ок, работающих на территории страны.

В то же время Беларусь не присоединилась к ключевым международным актам, специально направленным на защиту прав мигрант_ок – прежде всего, Конвенции МОТ о работниках-мигрантах N° 97 (пересмотренной в 1949 году) и Конвенции о злоупотреблениях в области миграции и обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения N° 143. Эти документы содержат нормы по недопущению эксплуатации, обеспечению доступа к социальным гарантиям, контролю за деятельностью посредников и равному обращению с трудовыми мигрантами. Несмотря на многочисленные рекомендации со стороны профильных органов ООН, Беларусь также не подписала Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятую в 1990 году. Этот документ считается основополагающим в международной системе защиты прав трудящихся-мигрант_ок.

Таким образом, при наличии базовых трудовых гарантий в рамках общего международного трудового права, Беларусь остаётся вне специализированных международных механизмов, призванных защищать права именно трудящихся-мигрант_ок. На фоне данных, поступающих в Human Constanta, о нарушениях порядка привлечения иностранных граждан_ок к труду в стране это указывает на необходимость усиления правовой и институциональной защиты данной категории работни_ц.

Национальное законодательство в сфере трудовой миграции

Законодательство Республики Беларусь в сфере трудовой миграции включает конституционные положения, трудовое и миграционное законодательство, подзаконные акты, а также концептуальные документы, определяющие стратегию в данной сфере.

Основные источники правового регулирования

Основу белорусской миграционной политики составляют следующие нормативные акты:

- Статья 11 Конституции устанавливает принцип равенства иностранных граждан_ок и людей без гражданства в правах и обязанностях с гражданами Беларуси, за исключением случаев, установленных законодательством.
- Трудовой кодекс распространяет свое действие на иностран_ок, осуществляющих трудовую деятельность на территории Республики Беларусь, и закрепляет право на труд, охрану труда и здоровья, защиту прав через профсоюзы.
- Закон "О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства" содержит положения, определяющие условия трудовой деятельности, получения разрешений на проживание, компенсации при переезде, а также основания для выдворения и включения в список невъездных.
- Закон "О внешней трудовой миграции" регулирует трудоустройство иностранных граждан_ок, в том числе через механизм получения специального разрешения.
- Закон "О предоставлении иностранным гражданам и лицам без гражданства статуса беженца, дополнительной защиты, убежища и временной защиты" определяет право лиц, ищущих международную защиту, на труд и обязывает государственные органы содействовать их трудоустройству и профессиональной адаптации.
- Закон "О профессиональных союзах" предоставляет иностран_кам право вступать в профсоюзы для защиты трудовых, социально-экономических интересов, включая студент_ок, получающих образование в Беларуси.
- Закон "О здравоохранении" определяет различие в доступе к медицинской помощи мигрант_ок с разными (временными/постоянными) разрешениями на проживание.
- Постановления Министерства труда, включая Постановление №99 от 12.12.2024, определяющее перечень востребованных профессий, по которым иностран_ки могут быть наняты без ограничений по защите национального рынка труда, то есть без специальных разрешений.
- Декреты Президента, включая №12 и №8, регулирующие трудоустройство в Парке высоких технологий (ПВТ), устанавливают упрощённые процедуры привлечения иностран_ок в сферу цифровой экономики. И Декрет № 202 устанавливает новые формы контроля над трудовыми мигрант_ками и работодателями.

Описание правового режима

Особенностью трудоустройства трудящихся-мигрант_ок на территории Республики Беларусь является то, что они могут работать только при условии наличия у нанимателя

специального разрешения - документа, подтверждающего право нанимателя заключить трудовой договор и принять в штат работни_цу-иностран_ку.

Это разрешение выдается на срок до одного года, а для высококвалифицированных специалист_ок — до двух лет.

Однако существуют категории иностранных граждан, для трудоустройства которых разрешение не требуется.

В частности:

- Граждане государств — членов Евразийского экономического союза(ЕАЭС):
 - Республика Беларусь;
 - Республика Казахстан;
 - Российская Федерация;
 - Республика Армения;
 - Кыргызская Республика.
- Иностран_ки, которым предоставлен статус беженца или дополнительная защита либо убежище в Республике Беларусь, а также ходатайствующим о предоставлении статуса беженца или дополнительной защиты;
- Иностранные студент_ки и учащиеся, получающие профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в учреждениях образования Республики Беларусь и трудоустраивающиеся по трудовым договорам с продолжительностью рабочего времени не более половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленного законодательством о труде;
- Иностран_ки, получившие образование в Беларуси и трудоустраивающиеся по полученной специальности и (или) присвоенной квалификации;
- Иностран_ки, привлекаемые по профессиям рабочих (должностям служащих), включенным в Перечень востребованных профессий;
- Другие категории трудовых мигрант_ок, указанные в ст.2 Закона о внешней трудовой миграции ⁽¹⁾

Список работ и профессий, по которым не требуется получать специальное разрешение, значительно расширился в последние два года, что свидетельствует о либерализации трудового законодательства.

Концепция миграционной политики на 2024–2028 годы, утверждённая Постановлением Совета Министров №48 от 23.01.2024, определяет стратегические цели государства: обеспечение потребностей экономики в рабочей силе, снижение оттока белорусских специалист_ок и упрощение доступа квалифицированных иностранных рабочих на рынок труда.

Ключевые направления реализации включают:

- анализ процессов занятости, образования, демографии;
- внедрение информационных кампаний за рубежом;
- развитие механизмов постоянного и временного учёта мигрант_ок;
- разработку системы медицинского страхования;
- проработку вопроса о предоставлении разрешения на постоянное проживание (РПП) выпускникам белорусских учебных заведений;
- внедрение электронных уведомлений о заключении и расторжении трудовых договоров.

1) Лекторы и специалисты (до 90 дней); сотрудники дипломатических миссий и международных организаций; аккредитованные журналисты; работники и руководители представительств иностранных организаций (до 2 месяцев); священнослужители; спортсмены и тренеры; практиканты и студенческие отряды; лауреаты профконкурсов, работающие по специальности; сезонные работники в сельском хозяйстве (до 6 месяцев в год); лица, возмещающие расходы на содержание детей; работники культуры и творческих проектов.

Новые акты и практика контроля

Ключевым документом, усилившим административный надзор над трудящимися-мигрант_ками, стал Указ Президента Республики Беларусь N°202 от 21 мая 2025 года, положения которого вступают в силу с 23 августа 2025 года. Указ:

- обязывает нанимателя заключить трудовой договор не позднее 30 дней с момента въезда мигрант_ки или получения им специального разрешения, что должно оцениваться как позитивная мера;
- запрещает временные переводы к другому нанимателю, закрепляя привязку мигрант_ки к одному работодателю, что потенциально ограничивает как права работников, так как такой перевод осуществляется только с разрешения работника, и права нанимателя разрешать производственные нужды;
- даёт нанимателю право проверять уровень знания государственного языка и расторгать или не заключать договор при «неудовлетворительном» результате. На момент написания отчета еще нет инструкции по проверке языка и многие аспекты остаются этой проверки остаются неизвестными;
- разрешает работодателям посещать жилое помещение работни_ц и может быть основанием для расторжения договора за отказ в допуске.

Таким образом, **Указ N°202** нарушает как **Конституцию Республики Беларусь**, так и **международные обязательства Беларуси в сфере прав человека** (в том числе касающиеся свободы передвижения и выбора труда, вмешательство в личную жизнь, неприкосновенность жилища), без обоснования делит трудовых мигрант_ок на 2 категории (граждан стран ЕАЭС, на которых не распространяется действие Указа, и граждане всех остальных стран), наделяя их существенно отличающимся объемом прав и обязанностей. Это представляет собой дискриминацию по признаку гражданства, усиливает правовую незащищённость мигрант_ок и создаёт условия для коррупционных злоупотреблений со стороны нанимателей и контролирующих органов.

Основные проблемы законодательства

Несмотря на то, что в законодательстве Республики Беларусь задекларированы равенство прав и недискриминация (в том числе ст. 14 Трудового кодекса и ст. 11 Конституции), на практике положение трудящихся-мигрант_ок определяется множеством правовых норм и административных процедур, которые существенно ограничивают их свободу, доступ к правам и стабильность пребывания в стране. Общие системные проблемы нарушений прав человека в Беларуси лишь усугубляют положение мигрант_ок. Анализ действующих нормативных актов позволяет выделить следующие ключевые проблемы:

Полная зависимость от работодателя (нанимателя)

По Закону «О внешней трудовой миграции» и новому Указу N°202 от 21.05.2025, все иностранные граждане, въезжающие на работу в Беларусь, обязаны:

- заключать срочные трудовые договоры на срок действия разрешения на работу;
- работать исключительно на одного нанимателя, без возможности временного перевода к другому (ст. 1 Указа N°202);

предоставлять доступ в занимаемое жильё для проверок.

Если срочный трудовой договор прекращается, аннулируется разрешение на временное проживание (ст. 53 Закона «О правовом положении иностранных граждан»), и мигрант_ка обязан_а в течение 15 дней либо покинуть страну, либо найти нового работодателя и оформить новое разрешение. В 2025 году, на фоне активных попыток привлекать иностран_ок в Беларусь, Human Constanta стала фиксировать обращения от иностран_ок, столкнувшихся с нарушениями законодательства, в частности, невыплатой им обещанной заработной платы и отсутствием правовой защиты.

К примеру, группа граждан Ливана прибыла в Беларусь по официальным трудовым контрактам. Работодатель не выплачивал зарплату в течение 8 месяцев, после чего исчез, не продлив им ВНЖ. В результате миграционные органы постановили о депортации, не учтя вины работодателя. Пострадавшие не владеют русским языком и не получили надлежащей правовой помощи.

Важно отметить, что со вступлением в силу с 1 июля 2023 г. новой редакции Закона о внешней трудовой миграции, заключенные ранее с трудящимися-мигрант_ками трудовые договоры приведены в соответствие требованиями нового Закона. На практике это заключалось в том, что контракты и бессрочные трудовые договоры, заключенными с иностран_ками и действовавшие на 1 июля 2023 г., были в одностороннем порядке перезаклучены на срочные трудовые договоры на срок действия специального разрешения, выданного нанимателю. При этом закон указывает, что изменение формы трудовых отношений в данном случае не признается изменением условий труда и не дает права на компенсацию. Указанный пример изменения законодательства демонстрирует уязвимое правовое положение трудящихся-мигрант_ок по сравнению с белорусскими гражданами.

Таким образом, все аспекты легального пребывания мигрант_ки в Беларуси (работа, жильё, медицинское обслуживание, правовой статус) завязаны на одном нанимателе. Это создаёт структуру полной зависимости, при которой любое ухудшение отношений с работодателем – даже не по вине мигрант_ки – ведёт к потере легального статуса и угрозе выдворения.

Отсутствие механизмов обжалования решений работодателя

Указ N°202 наделяет нанимателей широкими полномочиями, включая право самостоятельно оценивать языковые знания работников и принимать решения о допуске к работе. Хотя действующее законодательство предусматривает возможность обжалования отказа в заключении трудового договора в суде, сама процедура проверки языка никак не урегулирована. В частности, не установлены механизмы обжалования отказа в трудоустройстве по результатам такой проверки или досрочного увольнения за, например, отказ впустить проверяющих в жилище. Это создает практически неограниченную и непрозрачную власть нанимателя, особенно в отношении иностранных граждан, не имеющих разрешения на постоянное проживание (РПП).

Размытые правовые формулировки и риск произвольного применения

В ряде положений законодательства используются нечёткие, размытые понятия и формулировки, которые допускают широкое административное усмотрение и непредсказуемость толкования. Ниже приведены ключевые примеры:

- Ст.55-1 Закона О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства регулирует вопросы получения денежной компенсации при переезде на постоянное проживание в Республику Беларусь иностранных работни_ц и специалист_ок, в которых нуждаются организации Республики Беларусь, а также близких членов их семей. В случае досрочного прекращения трудовых отношений по дискредитирующим основаниям иностран_ка обязан_а в течение месяца возратить выплаченные е_й и членам семьи суммы. При невозврате суммы в установленный срок иностран_ка включается в Список невыездных с установлением срока запрета въезда в Республику Беларусь от шести месяцев до пяти лет. Формулировка «дискредитирующие обстоятельства увольнения» в законе не раскрывается и не сопровождается списком конкретных действий. Это дает работодателям возможность произвольно интерпретировать причины увольнения, даже если действия иностранной работн_ицы не нарушали закон напрямую.
- Указ N°202 устанавливает требование к уровню владения языком “в пределах, необходимых для общения” как условие для заключения трудового договора с иностран_кой. Однако понятие “пределов необходимых для общения” не определено законодательством, отсутствуют четкие критерии оценки, что делает возможным отказ в трудоустройстве по субъективным основаниям.
- Ст. 57 Закона О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства предусматривает аннулирование разрешения на временное проживание в случае отсутствия «законного источника дохода». Закон не указывает, что конкретно считается законным источником. Не определено, какие документы подтверждают это. Отсутствие нормативных разъяснений создает правовую неопределенность и позволяет применять меру аннулирования на дискреционной основе.

Все эти нормы не содержат объективных критериев, не требуют доказательств и не предполагают автоматической процедуры пересмотра решений или защиты прав иностранного гражданина. Это особенно опасно в условиях ограниченного доступа к правовой помощи и информации для мигрант_ок.

Проблемы с доступом к медицинской помощи

В соответствии со статьей 5 Закона О здравоохранении, право на бесплатное медицинское обслуживание имеют только иностранцы с РПП. Все остальные обязаны оплачивать медицинские услуги за свой счёт либо могут рассчитывать на оплату со стороны нанимателя, если такая обязанность предусмотрена трудовым договором. Однако включение медицинского обслуживания в трудовой договор не является обязательным и зависит исключительно от доброй воли нанимателя. В то же время, при приёме на работу (особенно по специальному разрешению) наличие доступа к медицине – обязательное условие, но фактический механизм реализации не урегулирован.

Если Республикой Беларусь с государством гражданской принадлежности трудящегося-мигранта заключен межгосударственный договор, применяются его положения. Так, например условия, касающиеся медицинского обслуживания трудящихся граждан Украины, урегулированы Соглашением о трудовой деятельности граждан Республики Беларусь и Украины.

Отсутствие универсального механизма медицинского страхования или государственной программы медицинского обеспечения для иностран_ок создает риски нарушения права на здоровье и затрудняет интеграцию мигрант_ок в беларусское общество.

Риск потери РПП из-за временной безработицы

Согласно ч. 6 ст. 57 О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства, разрешение на постоянное проживание может быть аннулировано, если иностран_ка не имеет законного источника дохода, обеспечивающего прожиточный минимум в течение последних шести месяцев, а также если трудовой договор, на основании которого такое разрешение было получено, был расторгнут. После увольнения человек обязан покинуть Беларусь в течение 15 суток, если за этот срок не удалось заключить новый трудовой договор. Такой срок является крайне коротким, особенно в ситуации экономической нестабильности.

Миграционные органы, как правило, признают в качестве источника дохода только официальное трудоустройство и игнорируют альтернативные формы дохода (алименты, помощь родственников, сбережения, фриланс). Это особенно негативно сказывается на женщинах, которые временно не работают или не могут работать в полном объеме в связи с уходом за малолетними детьми. Последствием становится аннулирование разрешений на проживание и выдворение, что нарушает принцип пропорциональности, разрушает семьи (2)

К примеру, гражданка Азербайджана, постоянно проживающая на территории Республики Беларусь на основании вида на жительство, полученного в связи с браком с гражданином Беларуси, получила уведомление от миграционных органов с требованием подтвердить наличие собственного дохода и трудоустройства.

2) Human Constanta фиксировала случаи, когда иностранцев выдворяют из Беларуси в страны гражданства, с которыми на момент выдворения у них уже отсутствует какая-либо прочная связь. В декабре 2018 и январе 2019 года два иностранца, постоянно проживающих в Беларуси, покончили с собой из-за угрозы высылки из Беларуси. Такие решения беларусскими органами были приняты на основании совершенных иностранцами незначительных административных правонарушений. При этом не учитывалось то, что высылка является крайней мерой, когда существует реальная угроза общественной безопасности, а также то, что иностранцы имели крепкую связь с Беларусью и не имели возможности проживать в странах гражданства. В беларусском законодательстве отсутствуют детально прописанные смягчающие обстоятельства при принятии таких решений, например, срок проживания на территории Беларуси, наличие семьи — граждан Беларуси, защита прав детей и др.

При этом супруг заявительницы имеет стабильный и достаточный доход для содержания семьи, однако данное обстоятельство не было принято во внимание как легитимное основание для сохранения РПП.

Подобная правоприменительная практика не соответствует принципу пропорциональности, нарушает право на семейную жизнь и не учитывает реальные жизненные обстоятельства мигрант_ок. Кроме того, она противоречит международным обязательствам Беларуси в сфере прав человека, включая положения Международного пакта о гражданских и политических правах, а также национальным нормам, направленным на обеспечение социальной справедливости.

Отсутствие институциональных гарантий от дискриминации и ксенофобии

Несмотря на конституционные положения о недискриминации, на практике отсутствует действенный механизм их реализации:

- В стране нет профильного антидискриминационного законодательства.
- Указ N°202 вводит различие между мигрант_ками из стран ЕАЭС и другими иностран_ками – первые исключены из-под действия многих ограничений, вторые подлежат жёсткому контролю. Это прямое нарушение принципа равенства.
- В стране отсутствует антиксенофобская государственная политика или специализированные институты, направленные на защиту прав мигрант_ок.
- Нет механизмов мониторинга, рассмотрения жалоб на дискриминацию, а также механизмов обжалования злоупотреблений со стороны нанимателей.

В 2022 году после начала полномасштабного вторжения России в Украину к нам обращались граждане Украины, которые сталкивались с проблемами трудоустройства. К примеру, гражданка Украины обратилась в центр занятости населения, однако ей отказались предоставить какую-либо помощь в трудоустройстве. Работодатели также отказывали в приеме на работу, так как не хотели оформлять специальные разрешения на трудоустройство иностран_ок. В миграционной службе женщине посоветовали оформить вид на жительство, что позволит ей трудоустроиться без специального разрешения. Еще одна семья беженцев из Украины также обратилась с жалобами, что при трудоустройстве сталкивались с “непорядочностью, втягиванием в финансовую зависимость и нарушениями”. Люди искали проверенных работодателей, так как опасались, что их права будут нарушены или они сами могут стать нарушителями местного законодательства.

Очевидно, что проблема злоупотреблений со стороны работодателей и дискриминации иностран_ок в трудовой сфере обширна и игнорируется государством. В результате иностранные граждан_ки становятся уязвимыми не только перед экономическими, но и культурными, социальными и институциональными барьерами.

Анализ законодательства и правоприменительной практики показывает, что существующая система регулирования трудовой миграции в Беларуси создаёт серьёзные риски и ограничения для иностранных работни_ц. Несмотря на формально закрепленные в белорусском законодательстве принципы равенства и недискриминации, на практике применяются нормы, усиливающие контроль, зависимость и правовую уязвимость мигрант_ок.

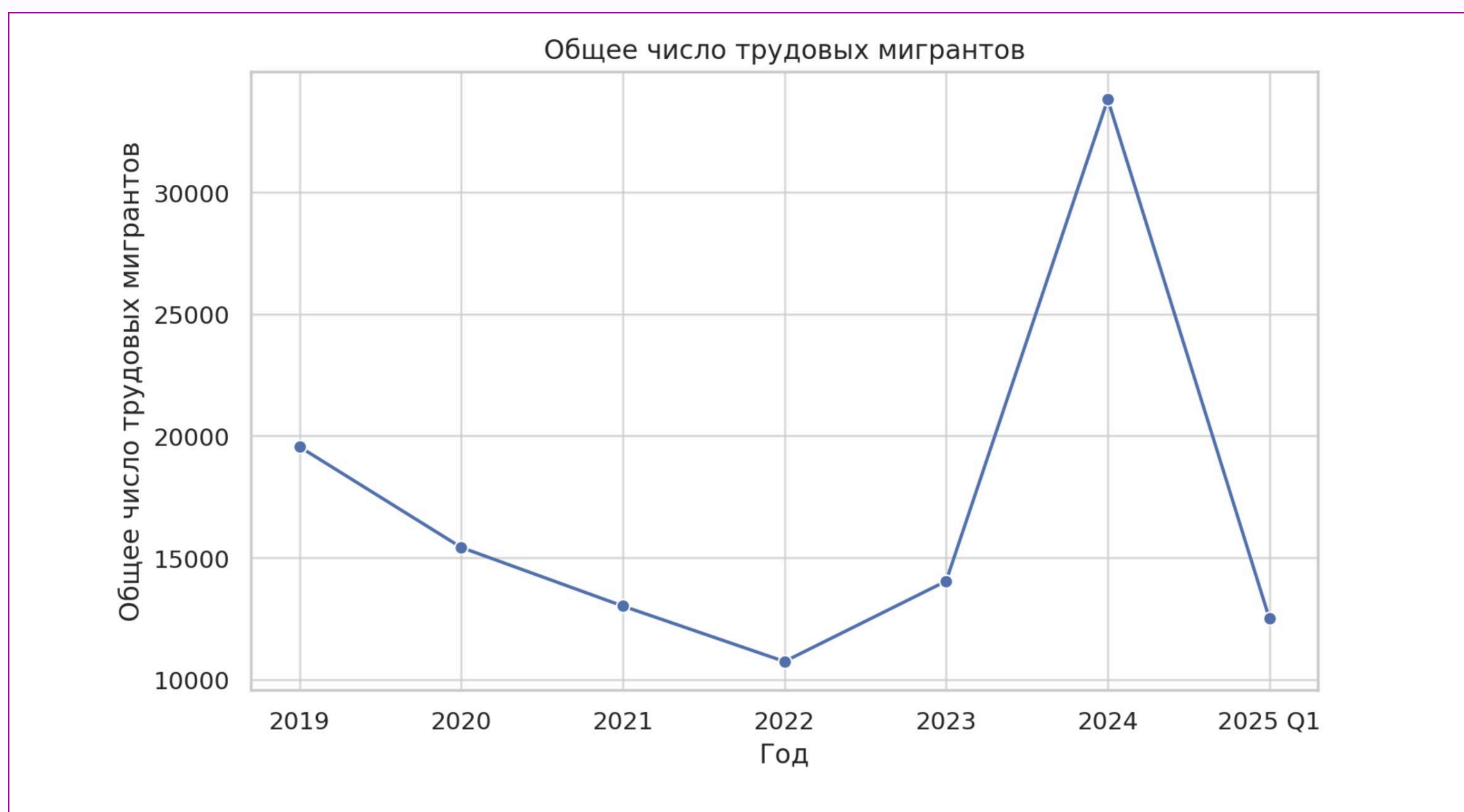
Ключевые особенности белорусской модели – привязка правового статуса мигрант_ки к конкретному нанимателю, ограниченная свобода в выборе иного нанимателя без риска потерять разрешение на проживание в стране, отсутствие механизмов защиты прав трудящихся-мигрант_ок и обжалования решений нанимателя в разумные сроки, размытость законодательных формулировок, позволяющая государству произвольно толковать нормы и осуществлять вмешательство в права трудовых мигрант_ок – вплоть до аннулирования разрешения на проживание за безработицу или отказ в доступе в жильё. В условиях авторитарного политического режима и репрессивного регулирования такие особенности правового режима миграции усиливают правовую и социальную уязвимость мигрант_ок, ограничивая их доступ к справедливому обращению, защите от эксплуатации и уважению основных прав.

Статистика и демография

Анализ динамики трудовой миграции в Республику Беларусь (2019–2025 гг.).

По официальным данным, в 2025 году в Беларуси работают более 60 тысяч иностранных граждан из более чем 130 стран мира, но большинство – из стран бывшего СССР.⁽³⁾ Министерство внутренних дел ежегодно публикует данные о количестве въехавших трудовых мигрант_ок, однако неизвестно, остаются ли все они в стране или покидают её после окончания трудовых договоров.⁽⁴⁾

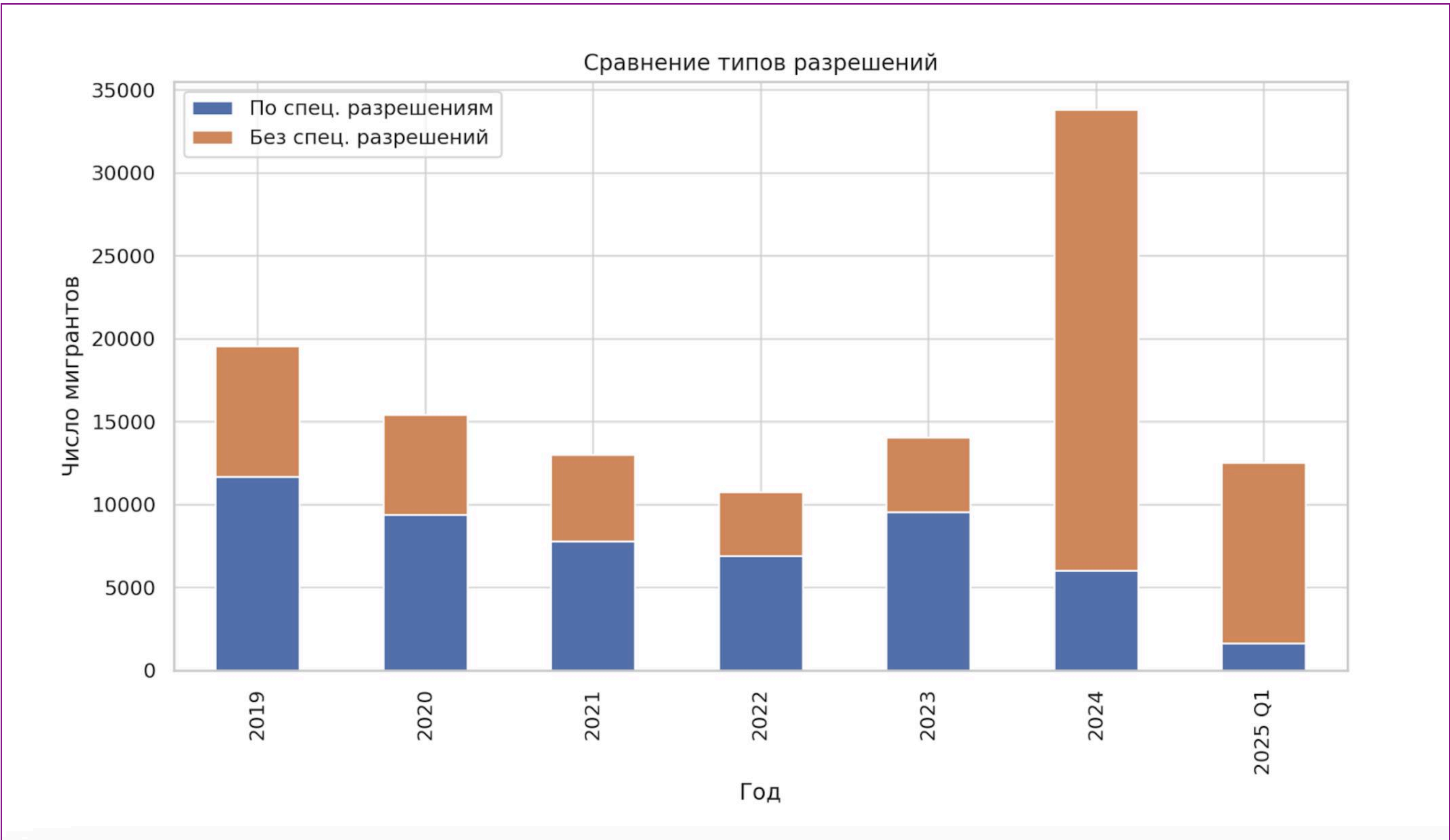
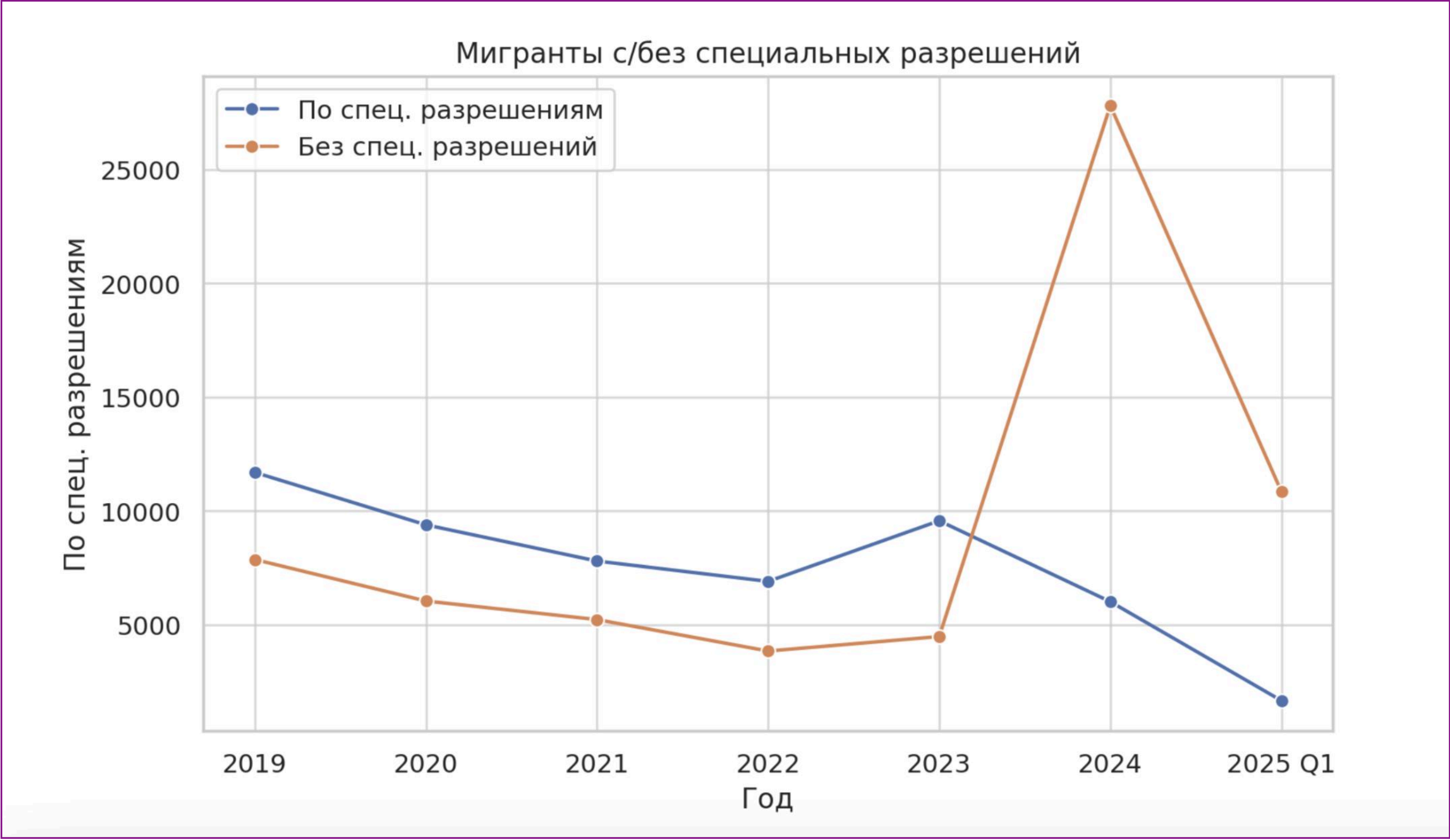
Общее количество трудовых мигрант_ок за последние семь лет демонстрирует волнообразную динамику. В 2019 году в Беларусь прибыло 19 551 человек. На фоне пандемии COVID-19 в 2020 и 2021 годах наблюдалось снижение до 15 422 и 13 015 соответственно. Минимум пришёлся на 2022 год — 10 739 человек. В 2023 году ситуация стабилизировалась (14 039), а в 2024 — резкий скачок до 33 818 мигрант_ок, что связано с началом реализации миграционной стратегии и упрощением трудоустройства по ряду специальностей без получения специальных разрешений. В первом квартале 2025 года зарегистрировано уже 12 506 мигрант_ок, что позволяет предположить, что по итогам года показатели 2024 года будут превышены.



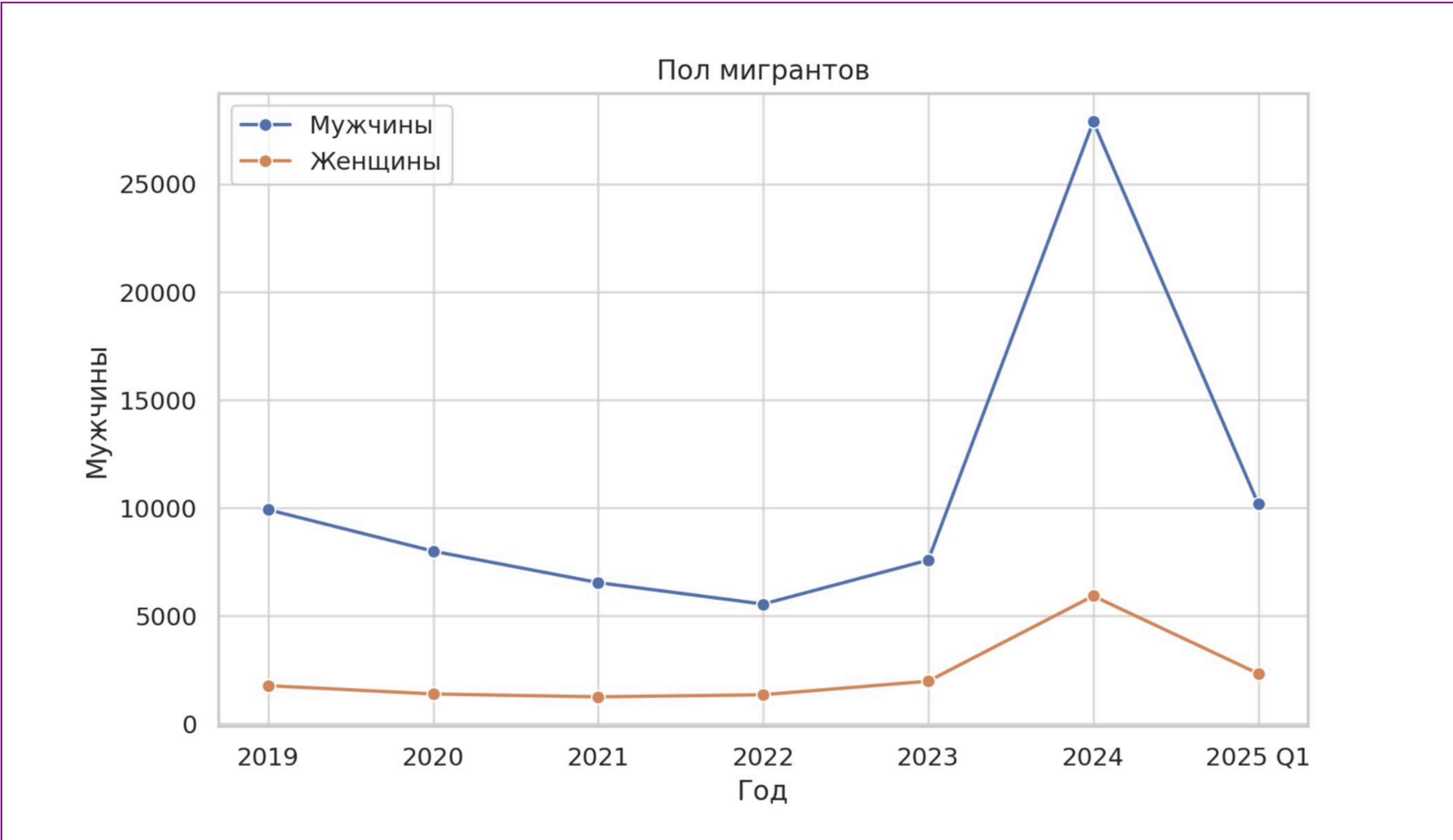
Доля мигрант_ок, трудоустроенных по специальным разрешениям, до 2023 года оставалась относительно стабильной: 59,8 % в 2019, 60,8 % в 2020, 59,9 % в 2021 и 64,2 % в 2022 году. В 2023 году она достигла максимума — 68,1 %. Однако в 2024 году ситуация резко изменилась: только 6 008 мигрант_ок прибыли и трудоустроились по разрешениям, тогда как 27 810 — без них, то есть всего 17,8 %. В первом квартале 2025 года тренд на либерализацию сохраняется — лишь 13,3 % въехали и трудоустроились по разрешениям (1 659 из 12 506).

3) Минтруда прогнозирует дальнейший рост в Беларуси трудовой миграции.

4) Учет трудящихся мигрантов.

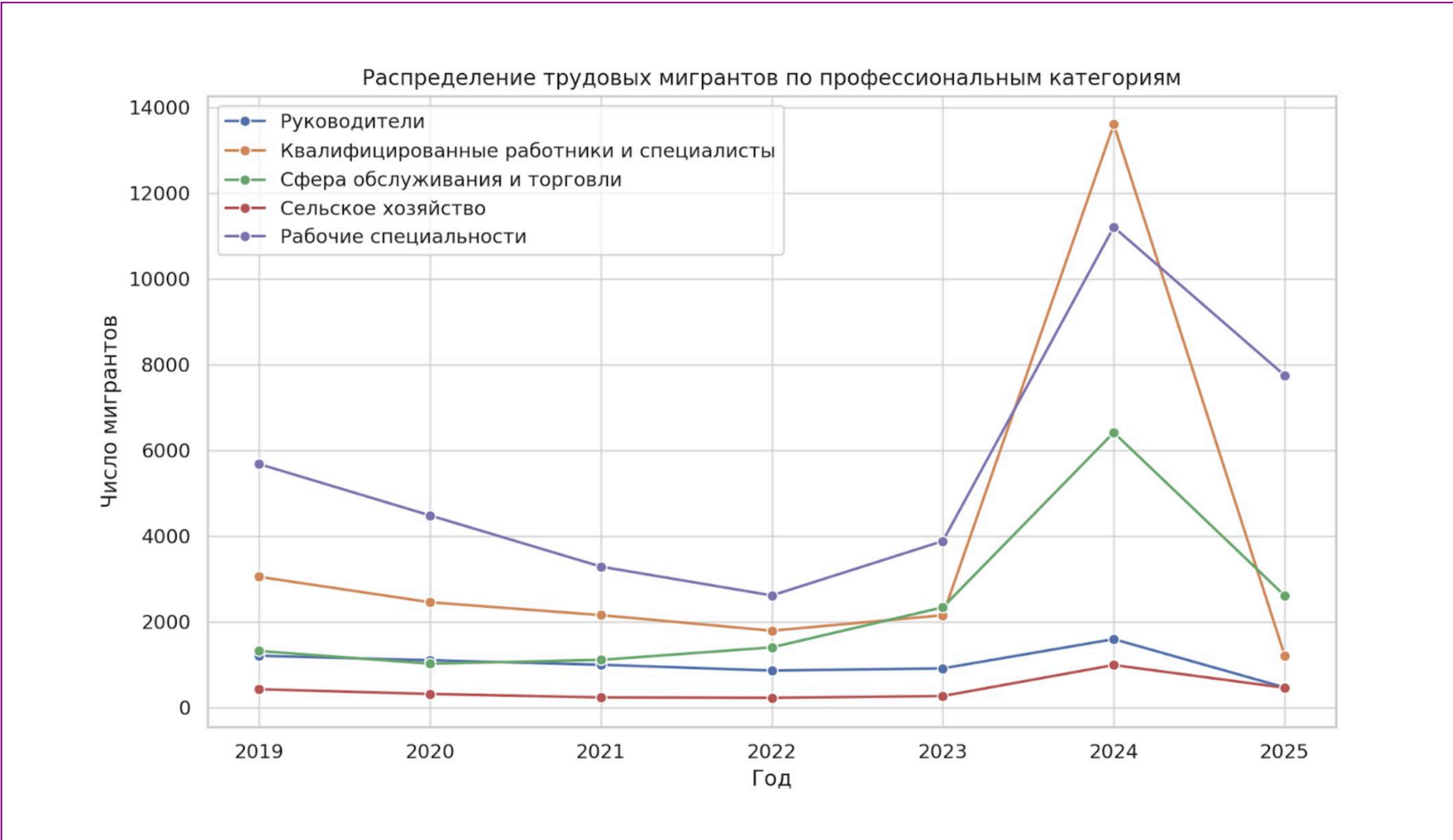


Гендерные данные до 2022 года охватывают только мигрант_ок со специальными разрешениями. В 2019 году женщины составляли 15,1 %, в 2020 — 14,8 %, в 2021 — 16 %. С 2022 года, с расширением практики трудоустройства, доля женщин среди всех мигрант_ок начала расти: 19,6 % в 2022, 20,7 % в 2023, 21,2 % в 2024 и 18,6 % в первом квартале 2025 года.



Ведущими странами, из которых приезжают трудовые мигрант_ки, остаются Россия, Китай, Украина, Узбекистан и Туркменистан. Россия была основной страной происхождения с 2019 по 2023 год, но в 2024 и особенно в 2025 году уступила лидерство Туркменистану (16 310 человек в 2024 и 6 278 в первом квартале 2025). Китай демонстрирует устойчивое снижение (с 4 318 в 2019 до 1 121 в 2025), тогда как Украина и Узбекистан сохраняют стабильные показатели.

Что касается профессиональной структуры мигрант_ок, основная масса традиционно занята на рабочих специальностях. Их число снизилось с 5 681 в 2019 до 2 616 в 2022 году, но затем выросло: 3 885 в 2023 и 11 209 в 2024 году. Количество квалифицированных работни_цв и специалист_ок также упало до 1 793 в 2022 году, но с 2023 года наблюдается резкий рост — 2 155 в 2023 и 13 603 в 2024. Число мигрант_ок на руководящих должностях сокращается: с 1 210 в 2019 до 469 в 2025 году. В сельском хозяйстве в среднем занято до 500 человек в год (максимум — 993 в 2024), а сфера обслуживания и торговли демонстрирует устойчивый рост: от 1 024 в 2020 до 6 416 в 2024 году.



Реализация новой миграционной политики

Последние два года свидетельствуют о переходе Беларуси от разрешительной модели миграции к более либеральной. Растёт доля трудящихся в квалифицированной и сервисной сферах, увеличивается женская миграция, а география миграционных потоков становится более разнообразной.

На фоне нарастающих проблем на рынке труда – массовой эмиграции, дефицита кадров и недоверия к государственным институтам – государство всё активнее делает ставку на внешние трудовые ресурсы.

В апреле 2025 года Александр Лукашенко заявил о договорённости с премьер-министром Пакистана Шахбазом Шарифом о привлечении до 150 тысяч трудовых мигрант_ок из этой страны.⁽⁵⁾ Цель инициативы – восполнить дефицит квалифицированных специалист_ок и одновременно повысить внутреннюю трудовую дисциплину. По официальной риторике, мигрант_ки из Пакистана рассматриваются как мотивированные, выносливые и готовые работать за относительно низкие по европейским, но привлекательные по местным меркам зарплаты. Ожидается, что их приезд станет стимулом для белорусских работни_ц, производительность которых, по словам Лукашенко, в 2–3 раза ниже, чем в ЕС.

Общественная реакция на инициативу оказалась резко негативной: социальные сети наводнили ксенофобские комментарии и слухи о потере рабочих мест. В ответ власти применили репрессивные меры, включая задержания и угрозы уголовных дел за комментарии в соцсетях. МВД и госСМИ заявили, что недовольство инспирировано так называемыми «беглыми» и иностранными враждебными структурами.

5) Лукашенко: Беларусь и Пакистан договорились выработать механизм для приезда трудовых мигрантов.

Подавление общественной дискуссии вместо открытого диалога свидетельствует о слабой коммуникационной стратегии. Население воспринимает мигрант_ок как угрозу, а не как ресурс, особенно в условиях экономической нестабильности. На фоне роста потребности в иностранной рабочей силе трудовые мигрант_ки играют всё более важную роль в экономике Беларуси. Однако их правовое и социальное положение остаётся уязвимым. Несмотря на либерализацию въезда и трудоустройства трудящихся-мигрант_ок, по-прежнему отсутствуют базовые условия для их полноценной интеграции: от языковых курсов и правовой помощи до механизмов защиты от эксплуатации. Репрессивная реакция властей на общественное обсуждение миграционной политики усиливает недоверие не только со стороны общества, но и среди самих мигрант_ок.

Без системных изменений в трудовой и миграционной политике, ориентированных на соблюдение прав мигрант_ок и создание интеграционной инфраструктуры, Беларусь рискует не только не решить кадровый дефицит, но и усугубить социальную напряжённость вокруг темы привлечения внешней рабочей силы.

Нерегулярная миграция

Ежегодно на протяжении последних 17 лет в Беларуси проводится операция по противодействию незаконной миграции в формате ОДКБ “Нелегал”. Различные подразделения МВД отрабатывают тысячи адресов зарегистрированного проживания и возможного пребывания иностран_ок, а также общественные места, включая вокзалы, рынки, прирыночные территории, торговые объекты, питейные и увеселительные заведения, автодороги местного и республиканского значений, по всей стране для выявления нарушений миграционного законодательства. Отдельное внимание уделяется проверке законности привлечения иностран_ок для трудовой деятельности.

Общая статистика по республике не публикуется, однако ряд региональных и областных ОВД сообщают об итогах проведения отдельных этапов операции. Например, в 2024 году по итогам проведения второго этапа операции “Нелегал-2024” известно, что наибольшее количество нарушений установленного порядка осуществления трудовой деятельности иностран_ками выявлено в Минской области - 51 нарушение, 13 из которых зафиксированы при проверке рыночных комплексов в Минске. При этом, в Витебской области зафиксировано всего 2 нарушения трудового законодательства в торговых точках гражданами Азербайджана и Узбекистана. Доступной информации о количестве нарушений трудового законодательства в других областях, выявленных в результате операции, нет.

Согласно данным МВД Республики Беларусь, после заметного снижения количества выявленных нарушений порядка занятия трудовой деятельностью в 2020 году, в последующие годы был зафиксирован резкий рост подобных случаев с последующей стабилизацией. Так, в 2020 году к административной ответственности были привлечены 198 иностран_ок и 54 нанимателя (должностных лиц), что значительно ниже показателей 2019 года (443 иностран_ки и 171 наниматель) и может быть связано с ограничениями на передвижение в связи с пандемией COVID-19. Однако уже в 2021 году наблюдался пик нарушений: количество привлеченных к ответственности иностран_ок резко возросло до 689 человек, а число нанимателей — до 322 (в том числе 115 повторно привлеченных).

В 2022 году отмечается снижение числа нарушений: 524 иностранных граждан_ки и 232 нанимателя были привлечены к ответственности. Эти значения сохраняются на сопоставимом уровне и в 2023 году — 548 иностран_ок и 275 нанимателей. Это может свидетельствовать о стабилизации ситуации на фоне проведенных контрольных мероприятий.

Рекомендации

1. Ратифицировать ключевые международные документы

- Присоединиться к Конвенциям МОТ N°97, N°143, N°187, Протоколу 2014 года к Конвенции относительно принудительного или обязательного труда 1930 года и Международной конвенции ООН о правах трудящихся-мигрантов. Гармонизировать внутреннее законодательство с их положениями и регулярно отчитываться перед международными механизмами.

2. Пересмотреть нормы внутреннего законодательства, создающие уязвимость трудящихся-мигрант_ок

- Устранить размытые основания для аннулирования РПП и увольнения (например, «дискредитирующие обстоятельства»). Пересмотреть ст. 57 Закона о правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства для признания альтернативных источников дохода. Внести правки в Указ N°202, исключив дискриминационные положения, нарушающие право на неприкосновенность жилища, и другие положения, приводящие к произвольному расторжению трудовых договоров.

3. Обеспечить эффективные механизмы правовой защиты

- Обеспечить эффективный механизм рассмотрения жалоб мигрант_ок на действия нанимателей и органов власти. Обеспечить доступ к бесплатной правовой помощи по трудовым спорам, а также закрепить, что бремя доказывания отсутствия дискриминации в таких делах лежит на нанимателе.

4. Принять меры по противодействию дискриминация и ксенофобии

- Разработать антиксенофобскую политику, включающую просвещение, обучение сотрудников государственных органов и нанимателей принципам равного обращения и мониторинг случаев дискриминации.

5. Улучшить условия интеграции мигрант_ок

- Внедрить адаптационные программы (языковые курсы, профессиональные консультации, признание квалификаций, доступ к информации о трудовых правах на языке мигрант_ок), развивать инфраструктуру поддержки (временное жильё, детские сады и школы).

6. Улучшить условия доступа к здравоохранению

- Ввести минимальный гарантированный пакет медицинских услуг, закрепить обязанность нанимателя или государства страховать мигрант_ок.

7. Пересмотреть стратегию управления миграцией

- Пересмотреть Концепцию миграционной политики с акцентом на права человека, с широким вовлечением всех заинтересованных сторон на этапе разработки.

Куда и как обращаться?

Если ваши права были нарушены в Беларуси, вы можете обратиться в нашу общественную приемную за бесплатной юридической консультацией:

- по номеру: +4915774002500 (Telegram, WhatsApp, Signal)
- e-mail: legal@humanconstanta.org
- через платформу: <https://www.legalhub.help/>