

ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ОТРАЖЕНИЕ СВОБОДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И НАДЕЖНОСТИ БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВА ДЛЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

8 июля 2026 г. состоялся круглый стол, организованный Национальным центром законодательства и правовой информации Республики Беларусь и Белорусским республиканским союзом юристов, посвященный внешней трудовой миграции и стоящим в данной области новым задачам. На научно-практическом мероприятии прозвучали содержательные выступления профессионалов-практиков, а также представителей научного и преподавательского корпусов. Вниманию читателей третьего номера журнала предлагаются изложенные в выступлениях оценки, суждения и предложения экспертов, которые существенно расширяют познания в сфере внешней трудовой миграции, стоящие задачи по совершенствованию законодательства и практики. Указанное мероприятие прошло в динамичном ключе, было взаимовыгодным для участников.

Обратимся к отдельным аспектам законодательства и практики в сфере внешней трудовой миграции, на часть из которых мною было обращено внимание в выступлении.

Согласно Закону Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее, если не указано иное, — Закон) под внешней трудовой миграцией понимается выезд из Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовым или гражданско-правовым договорам в государстве трудоустройства граждан Республики Беларусь, иностранных граждан или лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, а также въезд в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовым договорам в Республике Беларусь иностранных граждан или лиц без гражданства, не имеющих разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь (ст. 1).

Таким образом, можно отметить два легализованных направления: отток рабочих кадров из республики и приток из-за рубежа рабочей силы. Безусловно, в большей степени наше государство заинтересовано в сохранении собственных трудовых ресурсов. Для этого много делается органами государственной власти. Однако, как заявлено в теме круглого стола, надо использовать новые возможности и решать новые задачи.

Одним из важнейших национальных интересов является увеличение производительности труда, что вполне возможно в ближайшей перспективе за счет надлежащей организации труда и внедрения новых технологий. Конечно, нельзя не упомянуть и рождаемость, благодаря чему происходит пополняемость количества занятых в общественно полезном труде. К сожалению, в настоящее время наблюдается тенденция к сокращению численности рабочих кадров. Обеспечение демографической безопасности, как следует из государственных программ, выступает неотъемлемым элементом национальной безопасности.

Участники круглого стола обращали внимание на некоторые аспекты совершенствования Закона. На наш взгляд, целесообразно было бы в ст. 3 упомянуть право не только ЕАЭС, но и Союзного государства, которое влияет на реализацию отношений по поводу внешней трудовой миграции. Ведь чаще наши граждане выезжают на работу в Российскую Федерацию.

В Законе дано определение высококвалифицированного работника. При этом его характеристиками являются стаж по соответствующему виду деятельности не менее пяти лет, а также размер указанной в трудовом договоре месячной заработной платы выше пятикратного размера месячной минимальной заработной платы. На момент проведения круглого стола это составляло около 4300 белорусских рублей. Полагаем, что целесообразно было бы предусмотреть иные критерии для отнесения специалистов к данной категории.

Встречаются ситуации, когда граждане нашей республики выезжают для работы за ее пределы и не уведомляют подразделения по гражданству и миграции по месту жительства или месту пребывания о своем выезде для трудоустройства. В ст. 12 Закона идет речь о праве, а не обязанности сообщать о выезде за рубеж для трудоустройства. Есть случаи, когда в отношении граждан совершаются преступления либо происходят несчастные случаи, близкие не могут получить от них информацию. Кроме того, отсутствие сведений о месте работы может исключать возможность быстрого выполнения конституционных обязанностей, например при вызове на военные сборы. Поэтому в ст. 12 Закона следует вести речь об обязанности уведомлять подразделения по гражданству и миграции о выезде за пределы Республики Беларусь для трудоустройства.

Представляется целесообразным указать в Законе, в какой срок после прекращения трудового договора лицо обязано покинуть Республику Беларусь.

Одним из важных требований к трудящимся-мигрантам, прибывающим в Республику Беларусь, является наличие медицинской справки; с особой тщательностью следует подходить при их прибытии из стран, где в данный момент могут быть эпидемии.

Как подчеркивается, криминогенная обстановка в стране, связанная с пребыванием иностранцев, не претерпела существенных изменений по сравнению с предыдущими годами. Это плод эффективной работы правоохранительных органов. Желательно с государствами, откуда прибывают иностранцы для работы в Беларуси, иметь международные договоры об оказании правовой помощи по уголовным, гражданским, семейным делам. Ведь могут возникать не только вопросы в связи с совершением преступлений, но и, например, алиментные споры. Без такого договора трудно защитить интересы граждан Республики Беларусь. То есть необходим комплексный подход к решению всех задач.

Внимание к внешней трудовой миграции остается в поле зрения соответствующих органов государства. Совершенствование законодательства и практики будет способствовать улучшению ситуации на рынке труда, защите прав добросовестных работников.

Г. А. Василевич,
главный редактор научно-практического журнала «Трудовое и социальное право»,
доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь,
член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси,
заведующий кафедрой конституционного права юридического факультета
Белорусского государственного университета