ВЫСТУПЛЕНИЯ БЕЛОРУССКИХ ЭКСПЕРТОВ НА КРУГЛОМ СТОЛЕ «ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И НОВЫЕ ЗАДАЧИ»

(Минск, 8 июля 2026 г.)

Инесса Геннадьевна ВЕДЁХИНА,
заместитель начальника
главного консульского управления —
начальник управления анализа,
планирования, визовой и тарифной политики
Министерства иностранных дел Республики Беларусь

О ПРИВЛЕЧЕНИИ ТРУДЯЩИХСЯ-ИММИГРАНТОВ В РЕСПУБЛИКУ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИД (ТЕНДЕНЦИИ, ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ВИЗ, ПРОБЛЕМНЫЕ МОМЕНТЫ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ)

В соответствии со ст. 10 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (в редакции Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2022 г. № 233-З) (далее — Закон) Министерство иностранных дел Республики Беларусь (МИД) совместно с иными государственными органами участвует в реализации единой государственной политики в сфере трудовой миграции. В частности, МИД оказывает в рамках своей компетенции содействие Министерству внутренних дел Республики Беларусь (МВД) и Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь (Минтруда) по приданию внешней трудовой миграции системного, организованного характера и направлению данных процессов в русло, отвечающее национальным интересам Республики Беларусь.

В последнее время по линии внешнеполитического ведомства **отмечается рост числа официальных обращений иностранных партнеров**, прежде всего из развивающихся стран, **для налаживания сотрудничества с Беларусью в области трудовой миграции**. В преломлении к государствам Азии и Африки подобные инициативы, кроме Пакистана, поступали от Бангладеш, Индии, Шри-Ланки, причем имеются запросы о формализации такого сотрудничества посредством заключения межправительственных соглашений (Зимбабве — Меморандум о взаимопонимании по обмену квалифицированным персоналом). Предполагаем наличие аналогичного интереса и у других стран, прежде всего Египта, Филиппин и иных государств Юго-Восточной Азии.

В августе 2025 г. с **Пакистаном** подписан межправительственный **Меморандум о взаимопонимании по сотрудничеству в сфере труда и трудоустройства**, который должен **вступить в силу в ближайшее время**, после чего будут одновременно действовать два механизма подбора кадров: централизованный (новый) и децентрализованный (уже существующий). Компетентными органами для целей данного Меморандума от Республики Беларусь определены МВД и Минтруда. Представляется, что **эффективность нового создаваемого, поддерживаемого государством механизма** во многом **будет зависеть в том числе от выстраивания взаимодействия между МВД и Минтруда**.

Полагаем также, что включение вопросов трудовой миграции в повестку дня с рядом стран может стать фактором активизации двусторонних связей. **При этом при выборе стран — доноров трудовых ресурсов для Беларуси** считаем целесообразным **исходить из следующих критериев**:

– **приоритет дружественным странам** со сравнительно невысоким риском нелегальной миграции;

– **учет потребности для белорусской экономики**, включая наличие требуемых квалификаций. Так, конкретные страны могут быть поставщиками трудовых ресурсов для строительства (Бангладеш,

Египет), социальной сферы и здравоохранения (Филиппины, Шри-Ланка), легкой промышленности (Бангладеш, Индия), сельского хозяйства (Пакистан, Индия).

Актуальным в числе прочего остается и вопрос повышения эффективности связки «наниматель — иностранный работник», который требует особого внимания. В частности, белорусским нанимателям стоит проявлять бóльшую вовлеченность в процесс подбора иностранных работников: самостоятельно проводить очные/дистанционные собеседования, проверять наличие документов, подтверждающих необходимую квалификацию, учитывать культурные особенности приглашаемых иностранных граждан. Это позволило бы избежать ряда проблем, с которыми наниматели сталкиваются после трудоустройства трудящихся-иммигрантов: отсутствие нужной квалификации, необходимость длительного обучения, языковой барьер, низкая трудовая дисциплина, возникновение конфликтов между мигрантами на межнациональной и культурной почве, гендерные стереотипы (невосприятие женщин-руководителей), низкая мотивация к труду, саморазвитию и обучению, сложности бытового характера (питание, климатические и санитарно-бытовые условия) и т. д. Трудящиеся-иммигранты часто держатся обособленно. Многие не владеют русским и английским языками, из-за чего затруднено соблюдение ими строгих технологических норм и режимов безопасности. Без знания языка, по сути, может осуществляться только простая однотипная безопасная работа. В Пакистане, например, заинтересованном в экспорте рабочей силы, трудовые мигранты могут в ускоренном порядке получить диплом нужного образца, имея при этом крайне низкий уровень профессиональной подготовки.

В отношении рекрутинговых компаний полагаем целесообразным отметить, что **многие из них**, к сожалению, **недобросовестно выполняют свои обязанности**, ограничиваясь исключительно оформлением ходатайств о выдаче виз от имени работодателей и специальных разрешений для занятия трудовой деятельностью иностранным гражданам. Как результат, обладателями таких документов визовой поддержки зачастую становятся иностранцы, цели въезда которых не соответствуют заявленным и не имеют никакого отношения к трудовой деятельности. Бывают случаи, когда посредники вводят иностранцев в заблуждение и по прибытии в Беларусь оказывается, что они не подходят нанимателю и вынуждены возвращаться обратно *(ситуация с гражданами Нигерии и КУП «ЖРЭУ Ленинского района г. Бобруйска»)*. Также нельзя исключать, что и отдельные наниматели преследуют исключительно меркантильные интересы, поскольку после оформления документов визовой поддержки для иностранных работников утрачивают к ним интерес: не встречают их по приезде, отказываются выполнять условия трудового договора (задерживают заработную плату) и т. д.

При этом для многих трудящихся-иммигрантов **стоимость получения ходатайства или спецразрешения от работодателя через посредника колеблется от нескольких сотен до нескольких тысяч долларов США**.

В частности, при проведении личных собеседований консульским должностным лицом Посольства Беларуси в Пакистане заявители неоднократно сообщали, что за содействие в трудоустройстве платили посредникам от 3 до 7 тыс. долл. США, что при уровне заработной платы в Республике Беларусь, на которую реально могут претендовать пакистанские трудящиеся-мигранты, создает риски злоупотреблений и формирования у отдельных мигрантов нереалистичных ожиданий относительно условий труда и доходов. Для сравнения: стоимость легальной услуги по трудоустройству граждан Пакистана в странах Персидского залива — 2–2,5 тыс. долл. США (включая консульский сбор, стоимость авиаперелета, сборы миграционных властей Пакистана за оформление разрешений на выезд и т. д.).

Также довольно распространена подделка документов, будь то документы, подтверждающие квалификацию, справки о несудимости, ходатайства о выдаче визы и даже визы.

С учетом изложенного **консульские должностные лица при выдаче въездных виз на работу иностранцам прилагают максимум усилий по выявлению заявителей, преследующих цели, отличные от трудоустройства**, либо не соответствующих квалификационным требованиям. **Конкретными мерами в данном направлении в числе прочего являются:**

1. Рекомендация Главного консульского управления МИД **проводить собеседование** с гражданами всех без исключения государств (личное собеседование в обязательном порядке проводится с гражданами государств, неблагополучных в миграционном отношении).

2. Тщательный анализ представленного пакета документов с целью **выявления подделок**, про-

ведение в случае необходимости соответствующих встреч с представителями компетентных органов страны пребывания для пресечения подобных явлений.

3. **Запрос** должным образом **легализованных документов, подтверждающих квалификацию**, в случае предъявления иностранцем в качестве документа визовой поддержки ходатайства, а также на усмотрение консульского должностного лица справок об отсутствии судимости, медицинских справок, сертификатов о вакцинации, выписок по банковскому счету и т. д.

4. **Оценка уровня владения русским (белорусским) языком** при обращении иностранных граждан за визой с целью последующего трудоустройства в Республике Беларусь по профессиям рабочих (должностям служащих), по которым знание одного из государственных языков Республики Беларусь в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 3 сентября 2025 г. № 477 «Об оценке знаний одного из государственных языков Республики Беларусь» является обязательным (**уровень должен быть достаточным для общения**; данный подход согласован Департаментом по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь. — Исх. № 40/3/44585 от 8 сентября 2025 г.).

5. **Проверка информации о работодателе в ЕГР и наличия соответствующей вакансии на портале государственной службы занятости** (https://gsz.gov.by).

Согласно п. 4 ст. 24 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения» работодатели обязаны с 1 января 2025 г. размещать информацию о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в Общереспубликанском банке вакансий на портале государственной службы занятости (https://gsz.gov.by).

6. **Ограничение количества выдаваемых виз** по ходатайствам одного юридического лица (до пяти человек), а также направление запросов в Департамент по гражданству и миграции МВД в отношении дальнейшей легализации в Республике Беларусь трудящихся-иммигрантов, получивших въездные визы Республики Беларусь. Визы для новых заявителей могут быть оформлены только в том случае, если предыдущие иностранцы не нарушали миграционное законодательство Республики Беларусь.

Таким образом, **в сфере внешней трудовой миграции наблюдается ряд негативных моментов**. **Во-первых**, постепенно создается **теневой рынок услуг по оформлению белорусских въездных виз**. **Во-вторых**, в отдельных странах (Нигерия, Пакистан) имеют место **лоббирование со стороны государственных структур** интересов определенных посреднических организаций и **давление на консульское должностное лицо (КДЛ)**. **В-третьих**, иностранные граждане активно используют **возможности трудоустройства в Республике Беларусь для нелегального перемещения в страны ЕС**. Отражением данных процессов является рост запросов в адрес Главного консульского управления (ГКУ) МИД со стороны правоохранительных органов в отношении нанимателей иностранной рабочей силы и рекрутинговых компаний.

В связи с этим чрезвычайно **важно осуществлять контроль за нанимателями**, привлекающими трудящихся-иммигрантов, и **посредническими организациями**. Пресечение злоупотреблений, а также повышение ответственности за правонарушения позволят **укрепить положительный имидж Республики Беларусь как реципиента иностранной рабочей силы**.

Целесообразным также представляется **иметь консолидированную позицию ведомств**, которые непосредственно участвуют в процессе привлечения иностранной рабочей силы. В связи с этим **предлагаем унифицировать подходы** по отдельным вопросам в сфере внешней трудовой миграции, которые допускают различные трактовки:

– **аутстаффинг иностранных работников.**

По информации, полученной в ходе консультации в Минтруда, осуществление деятельности по обеспечению рабочей силой, в том числе иностранной, не является нарушением действующего законодательства. Несмотря на то что понятие «аутстаффинг» отсутствует в законодательстве, фактически правовое регулирование осуществляется через положения Трудового кодекса Республики Беларусь и Гражданского кодекса Республики Беларусь.

Вместе с тем при лизинге персонала нельзя исключать нарушения прав трудящихся-иммигрантов;

– **переход иностранца**, который въехал в Беларусь по визе, выданной на основании приглашения одного нанимателя, **к другому нанимателю**.

Согласно п. 1.7 Указа Президента Республики Беларусь от 21 мая 2025 г. № 202 «О повышении роли нанимателей в области внешней трудовой миграции» наниматели, привлекающие трудящихся-иммигрантов для осуществления трудовой деятельно-

сти в Республике Беларусь, не вправе осуществлять временный перевод трудящихся-иммигрантов к другому нанимателю;

– **трудоустройство иностранца, въехавшего в Беларусь по электронной визе / в безвизовом режиме / по визе категории, отличной от категорий «работа» и «деловая поездка».**

В ГКУ МИД периодически поступает информация о том, что в случае с гражданами благополучных в миграционном отношении государств (прежде всего стран ЕС, США, Австралии и т. д.) возможно получение разрешения на временное проживание с целью трудоустройства в случае въезда по безвизу или электронной визе;

– **трудоустройство иностранцев, не владеющих государственным языком Республики Беларусь либо каким-либо языком международного общения.**

В случае если иностранный гражданин не владеет русским или английским языком, КДЛ запрашивает письмо от нанимателя о том, что это не является препятствием для трудоустройства (также возможно указание данных сведений непосредственно в ходатайстве). В то же время данная категория трудящихся-иммигрантов крайне уязвима в своих правах. Неслучайно в Меморандуме о взаимопонимании по сотрудничеству в сфере труда и трудоустройства с Пакистаном знание языка указано в качестве одного из условий для трудоустройства в Республике Беларусь.

В связи с этим представляется оправданным либо расширение перечня профессий, для которых знание русского или белорусского языков является обязательным, либо повышение языковой компетенции иностранных работников после их трудоустройства (централизованное проведение языковых курсов / возложение на нанимателя обязанности по обучению языку своих работников).