

Рынок труда для иностранца

О защите социальных и трудовых прав мигрантов в Беларуси



Рита СУПРУНОВИЧ,
научный сотрудник
Института экономики
НАН Беларуси



Елена МАСЛЕНКОВА,
старший
преподаватель
Международного
университета
«МИТСО»

Согласно докладу ООН «Международная миграция и развитие» за 2010 год, в настоящее время в мире насчитывается 214 млн мигрантов, из которых 49 % составляют женщины и 51 % – мужчины. Шесть из каждых десяти мигрантов проживают в развивающихся странах.

В международные потоки труда и капитала все больше вовлекается и Республика Беларусь. Согласно официальной статистике, в 2010 году международная трудовая брутто-миграция Беларуси составила свыше 10 тыс. человек. Создание же имиджа миграционной привлекательности страны базируется, в первую очередь, на определенных социально-трудовых гарантиях и соблюдении прав человека.

Во время осуществления мигрантами трудовой деятельности в иностранном государстве нередки случаи их эксплуатации, нарушения условий трудоустройства и порядка оплаты труда. Выяснить на практике ситуацию в сфере защиты прав мигрантов, трудоустроенных в Беларуси, выявить основные тенденции и сложности, с которыми они сталкиваются во время пребывания и осуществления трудовой деятельности в нашей стране, во многом помогло проведенное авторами в мае – июне 2011 года социологическое исследование. Работа проводилась в рамках многонационального проекта «Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ – политические изменения и возможные варианты» при поддержке проекта МИРПАЛ, участницей которого является Республика Беларусь.

Использовались два взаимодополняющих метода сбора первичной информации:

1) количественный метод – анкетирование трудящихся-мигрантов, занятых в основных сегментах национального рынка труда. В качестве целевой группы были избраны иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность в таких секторах рынка труда страны, как строительство, торговля и общественное питание;

2) качественный метод – глубинные интервью с сотрудниками органов государственного управления, реализующих миграционную политику в Беларуси, представителями научного сообщества, зани-

мающимися изучением миграционных процессов в стране, работниками неправительственных организаций, которые оказывают помощь мигрантам, а также руководителем частного агентства занятости. Всего было опрошено семь экспертов.

ОБЪЕМЫ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ БЕЛАРУСИ

Об активном включении Республики Беларусь в международные миграционные процессы и международный рынок труда свидетельствуют такие факты: экспорт труда за период 2005–2010 годов составил от 4,2 до 7,3 тыс. человек, импорт труда – от 0,7 до 6,8 тыс. человек (рис. 1).

В последние годы к нам в страну на работу приезжает все больше иностранцев. Обзор потоков импорта трудовых ресурсов Беларуси во временной динамике за 2005–2010 годы свидетельствует о том, что он увеличился в объемах в 10 раз (в 2005 году – 651 человек, в 2010 году – 6816 человек). Открытость государственных границ, геополитическое положение в центре Европы, стабилизация экономического положения способствовали привлекательности Беларуси как для иммиграции, особенно из стран СНГ и Балтии, так и для импорта труда.

ПОРТРЕТ ТРУДЯЩЕГОСЯ-МИГРАНТА

Результаты анкетирования иностранных трудящихся-мигрантов, работающих в

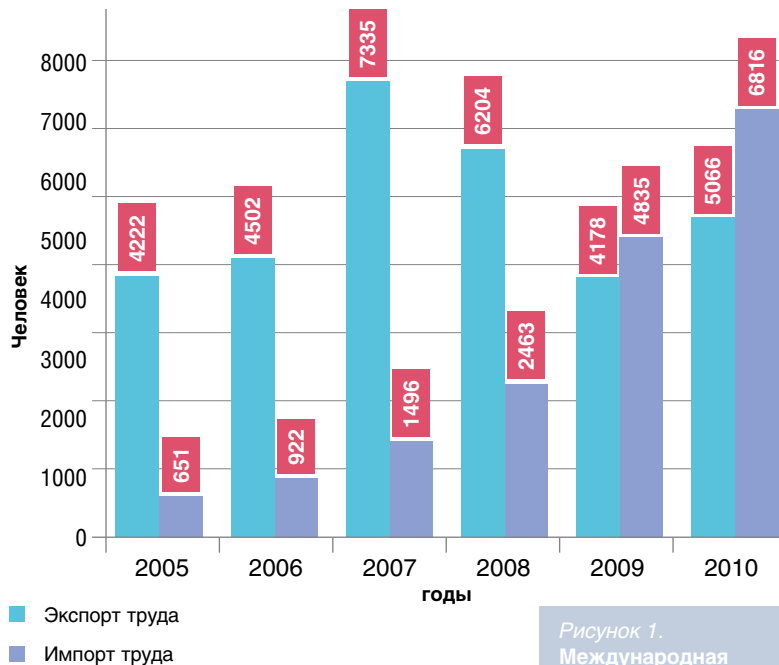


Рисунок 1.
Международная трудовая миграция, Республика Беларусь, 2005–2010 годы

ОБ АВТОРАХ

СУПРУНОВИЧ Рита Михайловна.

Родилась в 1978 году в г. Кобрин Брестской области. В 2000 году окончила Минский государственный лингвистический университет, в 2004 году – аспирантуру Института экономики Национальной академии наук Беларуси. Училась в Парижской Высшей школе социальных наук – научном центре ENESS-CEMI (2001–2005).

Трудовую деятельность начала в 2000 году в Центре исследования мировой экономики Института экономики НАН Беларуси. С 2004 по 2006 год – экономист, менеджер-консультант в частных фирмах. С 2006 года – научный сотрудник отдела мировой экономики и внешнеэкономических исследований Института экономики НАН Беларуси. Помощник Национального координатора сети МИРПАЛ в Республике Беларусь.

Автор свыше 30 научных работ, в том числе 3 монографий.

Сфера научных интересов: регулирование международной трудовой миграции, международный рынок труда, международные экономические отношения в сфере рынка труда, трудовой миграции.

МАСЛЕНКОВА Елена Владимировна.

Родилась в 1977 году в г. Орша Витебской области. В 1998 году окончила Институт управления и предпринимательства, в 2001 году – аспирантуру Научно-исследовательского экономического института (НИЭИ) Минэкономики Республики Беларусь.

В 1994–1999 годах – преподаватель социально-политических дисциплин в БГУ. В 2001–2003 годах – научный сотрудник отдела демографической политики, занятости и рынка труда НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. С 2001 года – старший преподаватель кафедры менеджмента логистики Международного университета «МИТСО».

Автор более 40 научных работ.

Сфера научных интересов: проблемы демографического и миграционного развития, вопросы демографической безопасности и государственного регулирования миграционных процессов в Республике Беларусь.

Беларуси, выявили ярко выраженную гендерную направленность. Из 103 опрошенных 89 % представляли мужчины и 11 % – женщины (рис. 2). Приоритет сильного пола обусловлен во многом тем, что большинство трудящихся-мигрантов заняты на работах, связанных с применением преимущественно физического труда. Что касается женской трудовой иммиграции, то миграционные стратегии реализуются здесь намного реже. В силу своего социального статуса женщины менее мобильны, да и в структуре спроса на иностранную рабочую силу вакансий для них всегда значительно меньше. Поэтому мужчины-иммигранты, ищущие работу преимущественно в сфере физического труда, более конкурентоспособны на рынке труда Беларуси, нежели женщины-иммигранты. Вместе с тем следует отметить, что женский иностранный труд, особенно в сфере рыночной торговли товарами, с каждым годом встречается на рынке труда Беларуси все чаще.

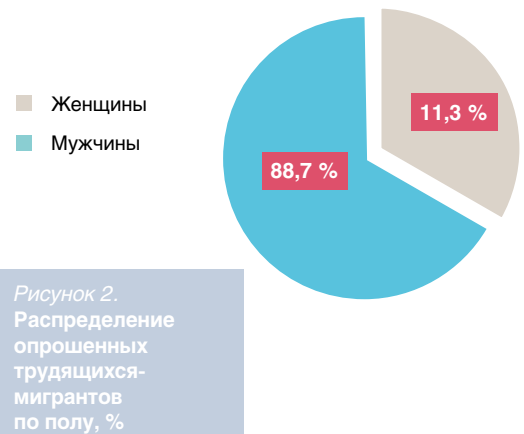
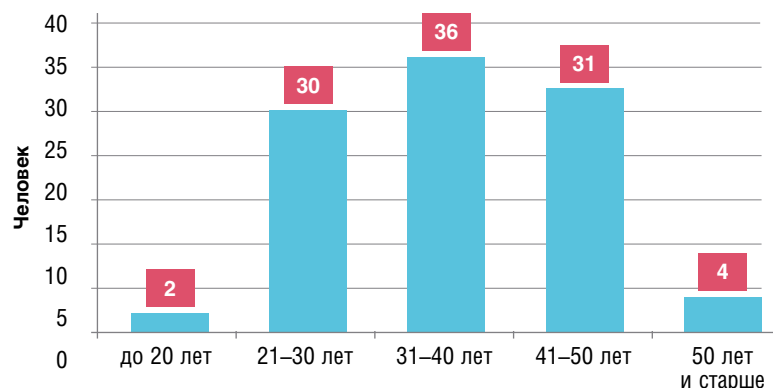


Рисунок 2.
Распределение опрошенных трудящихся-мигрантов по полу, %

Возрастной диапазон опрошенных мигрантов, занятых трудовой деятельностью в Беларуси, достаточно широк – от 19 до 57 лет. При этом трудящиеся-мигранты в основных трудоспособных возрастах распределены примерно одинаково: 21–30 лет – 30 человек, 31–40 лет – 36 человек и 41–50 лет – 31 человек (рис. 3).

Анализ распределения опрошенных трудящихся-мигрантов по уровню образования свидетельствует также о разной квалификации въезжающей рабочей силы. Как видно из таблицы 1, практически 2/3 опрошенных имеют среднее общее (36 человек) или среднее профессиональное (28 человек)



образование. Высшее образование получили 30 % опрошенных. При этом подавляющее большинство респондентов (более 80 %) указали, что высшее образование, как правило, медицинское, техническое или экономическое, они приобретали на территории Беларуси.

Уровень образования	Человек	%
Неоконченное среднее	8	7,8
Среднее общее	36	35,0
Среднее профессиональное	28	27,2
Высшее	31	30,0
ВСЕГО	103	100,0

Разнообразно, согласно полученным данным, и распределение по профессиям трудящихся-мигрантов. В основном это рабочие строительных специальностей (плотники, маляры-отделочники, каменщики), а также учителя, историки, экономисты, финансисты, инженеры-строители, механики, энергетики и др. Однако, как показал опрос, высшее образование, в отличие от среднего

Рисунок 3. Распределение опрошенных мигрантов по возрасту, чел.

Таблица 1. Распределение трудящихся-мигрантов по уровню образования

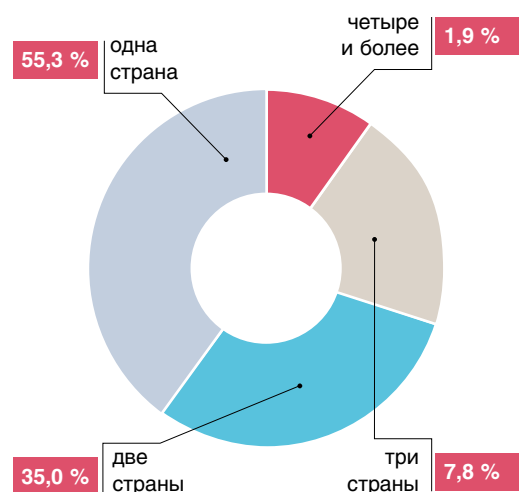


Рисунок 4. Опыт осуществления трудовой деятельности мигрантами за пределами страны происхождения, %

специального, никак не связано с видом занятости трудящегося-мигранта. Самые распространенные сферы осуществления трудовой деятельности в Беларуси – строительство, сельское хозяйство, транспорт, торговля и общественное питание.

Рейтинг основных стран исхода трудящихся-мигрантов выглядит следующим образом: Россия, Литва, Украина, Азербайджан, Таджикистан, Молдова, Армения. Из дальнего зарубежья в Беларусь едут из Сирии, Афганистана, США, Норвегии. Интересно, что среди других стран, предпочтительных для трудоустройства, трудящиеся-мигранты чаще всего называли Турцию, Украину, Испанию, Португалию, Грецию. Однако Беларусь в глазах трудящихся-мигрантов выглядит все же более привлекательной с точки зрения стабильности заработка, предложенных условий труда, меньшего давления со стороны правоохранительных органов, значительно лучшего отношения местного населения. Показательно, что до приезда в Республику Беларусь опыт работы за рубежом имел практически каждый второй опрошенный (рис. 4). Каждый четвертый до прибытия в нашу страну работал на территории Российской Федерации.

Анализ ответов респондентов, для которых Республика Беларусь является первой страной трудоустройства за рубежом, показал, что граждане из ближнего зарубежья предпочитают долгосрочные поездки. Приезжающих на непродолжительный срок (до 6 месяцев) значительно меньше, чем оставшихся в стране на более длительный временной период (рис. 5).

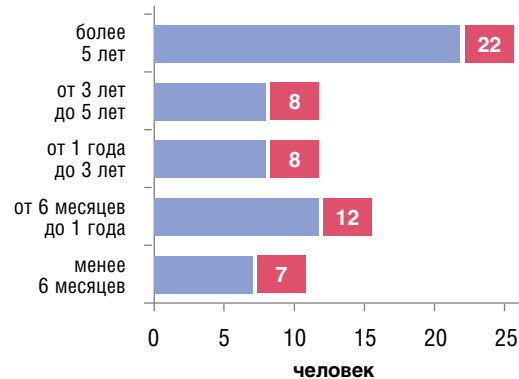
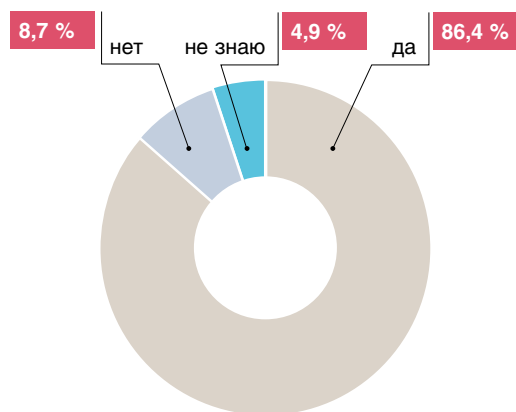


Рисунок 5. Распределение опрошенных трудящихся-мигрантов по срокам осуществления трудовой деятельности на территории Беларуси

ОТНОШЕНИЯ С ЗАКОНОМ В ЧУЖОЙ СТРАНЕ

В процессе анкетирования и анализа его результатов значительное внимание уделялось знанию и соблюдению прав трудящихся-мигрантов при осуществлении трудовой деятельности в стране. Так, согласно опросу, трудовой договор заключали 86,4 % трудящихся-мигрантов. Отрицательно ответили 8,7 % опрошенных. Еще 4,9 % респондентов затруднились с ответом (рис. 6).



Следует отметить, что при заполнении анкеты иностранные граждане давали четкие утвердительные либо отрицательные ответы на вопрос, подавали ли они заявки на временное проживание или получение гражданства, однако 9 опрошенных затруднились с ответами по поводу постановки на миграционный учет/регистрацию и оформления трудовых отношений с работодателем (табл. 2). Наиболее распространенными ответами у данных мигрантов были следующие:

Рисунок 6.
Распределение
ответов на вопрос
«Заключали ли Вы
трудовой договор с
работодателем?»

Таблица 2.
Распределение
ответов на вопрос
«Предпринимали
ли Вы следующие
действия во время
Вашего последнего
въезда
в Беларусь?»

Вопросы	Варианты ответов		
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Вы становились на миграционный учет (регистрировались)?	98	2	3
Вы получали разрешение на временное проживание (вид на жительство)?	32	71	0
Вы подавали заявление на получение гражданства?	11	92	0

Таблица 3.
Случаи ущемления прав и свобод трудящихся-мигрантов

Виды ущемления прав и свобод трудящихся-мигрантов	Число выявленных случаев
Плохие условия проживания	16
Несвоевременная выплата работодателем заработной платы	10
Плохое отношение со стороны местного населения	8
Незаконное задержание со стороны правоохранительных органов	6
Вымогательства или обман со стороны диаспоры	6
Отказ в оформлении разрешительных документов со стороны миграционных органов государства трудоустройства	5
Отказ в медицинском обслуживании	4
Избиение либо причинение физических повреждений со стороны местного населения	1
Запрет со стороны работодателя покидать место работы (ограничение возможности передвижения)	1

Васген (24 года, армянин, работает на стройке): «Точно не знаю, оформлен ли я официально, но зарплату получаю по ведомости, значит, в списках у нанимателя числюсь, значит, оформлен».

Сулейман (36 лет, сириец, работает на стройке): «Я сам ничего не оформлял, за меня все делал наниматель, я ничего не знаю».

Вюсал (25 лет, азербайджанец, работает в сфере торговли и общественного питания): «Я сюда перешел с другого места работы, где моя трудовая книжка находится – не знаю».

Из сказанного можно сделать вывод, что трудящиеся-мигранты в ходе пребывания в Беларуси и осуществления своей трудовой деятельности в большей степени осведомлены об особенностях миграционного, нежели трудового законодательства.

Отдельный блок анкетного опроса был посвящен видам нарушений либо ущемления социальных и трудовых прав трудящихся-мигрантов в Беларуси. Всего

34 опрошенных (33 %) указали, что в процессе пребывания и труда в стране они сталкивались с нарушением прав (табл. 3). Наибольшее число респондентов указали на плохие условия проживания (16 случаев), на втором месте – несвоевременная выплата заработной платы, на третьем – плохое отношение со стороны местного населения.

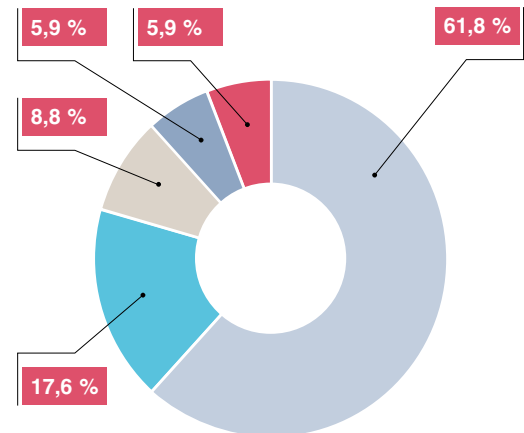
Таких случаев, как отказ работодателя от выплаты заработной платы, изъятие паспорта, принуждение к бесплатному труду, отказ работодателя от заключения трудового контракта/договора и легализации правового статуса в ходе исследования не выявлено. При этом особенно отметим, что 69 респондентов (67 % опрошенных) не указали ни одного случая нарушения их прав и свобод в процессе осуществления трудовой деятельности в Беларуси. Даже с поправкой на то, что, возможно, определенная часть опрошенных не были полностью искренними при ответах на поставленные вопросы, полученные результаты достаточно четко отражают эффективность системы защиты прав трудящихся-мигрантов, сложившейся в нашей стране.

Дополнительный блок вопросов в процессе анкетирования был посвящен изучению стратегий защиты трудящимися-мигрантами собственных прав и оценке их результативности.

Как видно из рисунка 7, практически 62 % трудящихся-мигрантов при нарушении прав и свобод даже не пытаются куда-либо обратиться. В ходе анкетирования не выявлено ни одного случая обращения в посольства, консульские учреждения либо государственные органы страны проис-

- Не обращался никуда
- Районные отделы по гражданству и миграции
- Департамент по гражданству и миграции МВД РБ
- Суд
- Паспортный стол

Рисунок 7. Стратегии защиты прав трудящимися-мигрантами, работающими в Республике Беларусь



хождения трудящегося-мигранта, правоохранительные органы Республики Беларусь. При выяснении причин пассивности трудящихся-мигрантов в вопросах защиты собственных трудовых и социальных прав получены ответы, представленные в таблице 4.

Исследование показало, что 38,1 % не надеются доказать свою правоту, в связи с чем считают бесполезным обращаться со своими проблемами куда-либо. Практически каждый четвертый (23,7 %) не знал, куда можно было обратиться по своим вопросам. Каждый шестой – не желает тратить время на подобные вопросы либо не имеет возможности сделать это ввиду своей занятости или необходимости отъезда. Кроме того, каждый шестой трудящийся-мигрант боится, что у него могут быть неприятности с работодателем, правоохранительными органами либо местным населением, если он начнет защищать и отстаивать свои права.

Ошибочность подобных стратегий подтверждают ответы на вопрос относительно результативности обращений за помощью в случае нарушения их трудовых и социаль-

ных прав. Согласно полученным данным, из 13 опрошенных, которые обращались за помощью, у 6 человек просьба либо заявление были удовлетворены полностью, еще у 5 – частично. Таким образом, процент успешных решений по вопросам защиты социальных и трудовых прав мигрантов можно охарактеризовать как высокий.

Таблица 4. Причины пассивности трудящихся-мигрантов в вопросах защиты собственных прав, %

Варианты ответов	Число ответивших	Доля ответивших
Думал, что это бесполезно и мне не помогут	8	38,1
Не знал, кто может помочь в моей ситуации	5	23,7
Не было времени или возможности куда-либо обратиться	3	14,3
Боялся, что у меня самого будут неприятности	3	14,3
Нарушения были несерьезные, не стал связываться	1	4,8
Считал, что могу рассчитывать только на себя	1	4,8
ВСЕГО	21	100,0

ГДЕ ИСКАТЬ ПОДДЕРЖКУ?

Результаты глубинного интервью характеризуют организационные инструменты защиты социальных и трудовых прав трудящихся-мигрантов при осуществлении ими трудовой деятельности на территории Беларуси и степень их использования. Сложившаяся судебная система позволяет достаточно эффективно защищать социальные и трудовые права трудящихся, в том числе и иностранных граждан. На досудебной стадии эффективно проводит работу Республиканский трудовой арбитраж Республики Беларусь. До суда доходят лишь единичные случаи. Однако в целом трудящиеся-мигранты не рассматривают судебную систему в качестве основного инструмента защиты собственных прав. С правозащитными организациями контактируют другие институциональные органы, занимающиеся защитой прав трудящегося-мигранта (общественные организации). Но и таких случаев немного.

Следует признать, что в силу небольшого количества случаев нарушения прав трудящегося-мигранта, программы, направленные на защиту интересов и социально-трудовых прав иностранной рабочей силы, в Беларуси отсутствуют, а общественные организации в основном фокусируют свое внимание на далеких от защиты прав иностранных трудящихся векторах помощи мигрантам. Что касается международных организаций, действующих в Республике Беларусь, то они не занимаются предоставлением помощи экономическим трудящимся-мигрантам и нацелены в большей степени на решение проблем беженцев и лиц, обратившихся за убежищем, а иностранные работники не рассматриваются ими в качестве одной из целевых групп. Единственным международным проектом в области трудовой миграции, реализуемым в Беларуси и касающимся непосредственно вопросов защиты социальных и трудовых прав мигрантов, является инициатива МИРПАЛ, реализуемая в 9 странах СНГ под руководством Секретариата МИРПАЛ и Всемирного банка.

Работающие в нашей стране трудящиеся-мигранты крайне редко обращаются и в правоохранительные органы. Даже

осознавая, что у них есть возможность получить помощь в этих государственных структурах, иностранные граждане предпочитают избегать подобных контактов. А работающие нелегально не обращаются в соответствующие органы даже в случае наличия серьезной угрозы здоровью, поскольку в результате это может привести к депортации. Поэтому в случае возникновения проблем трудящиеся-мигранты скорее склонны прибегать к помощи друзей и родственников. Особенно это характерно для граждан из дальнего зарубежья.

Очевидно, что наличие диаспор делает помощь более доступной и эффективной, нежели поддержка со стороны официальных органов. Вместе с тем следует отметить, что в Беларуси действуют Республиканский центр национальных культур и Государственный комитет по делам религий и национальностей, куда при необходимости может обратиться трудящийся-мигрант.

По мнению специалистов-практиков, низкий в настоящее время уровень вовлеченности трудящихся-мигрантов в дела диаспор вырастет в том случае, если последние сами иницируют проекты в тех направлениях, которые заинтересуют новоприбывших мигрантов. Представители диаспор могли бы предоставлять полезную информацию или оказывать социальную поддержку. С другой стороны, трудящиеся-мигранты, прибывшие в страну на короткий срок либо не имеющие легального правового статуса, сами не стремятся контактировать с местным населением, даже своей национальности.

Согласно белорусскому законодательству, трудящиеся-мигранты могут обращаться за поддержкой в те же структуры, что и граждане Беларуси. Но и здесь есть свои подводные камни. На текущий момент профсоюзы, по мнению аналитиков, не играют существенной роли в защите прав трудящихся-мигрантов, так как охватывают своей деятельностью крупные и средние предприятия, в то время как трудящиеся-мигранты чаще всего заняты в индивидуальном секторе и мелком бизнесе. Роль иностранной рабочей силы на национальном рынке труда пока невелика, поэтому она не рассматривается профсоюзами в качестве значимой. Однако, хотя профсоюзы Белару-



си и не интересуются вплотную положением трудящихся-мигрантов, они занимают благожелательную позицию по отношению к регулируемому привлечению иностранной рабочей силы.

Сложившейся системе регулирования миграционных процессов в Республике Беларусь абсолютно все специалисты, принявшие участие в глубинном интервью, дали высокую оценку. Эксперт, представляющий частное агентство занятости, назвал ее даже чрезмерно зарегулированной, в первую очередь в вопросе выезда белорусской рабочей силы за рубеж.

ПО ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Миграционная политика Республики Беларусь направлена на соблюдение государственных интересов, углубление интеграции в международный рынок труда, совершенствование регулирования экспорта и импорта рабочей силы. Для реализации поставленных задач в стране полностью сформировано миграционное законодательство, которым обеспечиваются права трудящихся-мигрантов, защита национального рынка труда от неконтролируемого притока иностранной рабочей силы, система мер поддержки государственных и коммерческих структур, стремящихся самостоятельно выйти на мировой рынок труда. Особо значимую роль в защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан играет Государственная программа противодействия торговле людьми, нелегальной миграции и связанным с ними противоправным деяниям на 2011–2013 годы. Кроме того, в соответствии со статьей 33 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» от 30 декабря 2010 года № 225-З предусмотрены гарантии трудящимся-иммигрантам равного вознаграждения за труд равной ценности, выплаты в случае утраты здоровья, профессиональной трудоспособности или смерти вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информирования о правовом положении иностранцев в Беларуси, получение в государственных органах (организациях) страны информации о законодательстве Республики Беларусь.

Статья 34 Закона «О внешней трудовой миграции» от 30 декабря 2010 го-



да № 225-З гарантирует трудящемуся-иммигранту принцип равенства прав по налогообложению доходов с гражданами страны. Статья 35 утверждает, что трудящийся-иммигрант имеет право на доступное медицинское обслуживание за счет собственных средств, средств нанимателей и иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь; пенсионное обеспечение в соответствии с международными договорами Республики Беларусь; беспрепятственный перевод за пределы нашей страны заработанных денежных средств в порядке, определенном отечественным законодательством, в том числе международными договорами Республики Беларусь; ввоз в нашу страну в соответствии с ее законодательством инструментов и оборудования, необходимых для исполнения трудовых обязанностей, на срок действия трудового договора и проч. Кроме того, не допускается найм на условиях, унижающих человеческое достоинство, наносящих вред здоровью. При привлечении иностранной рабочей силы особая роль в защите прав работника отводится контрактному механизму.

Высоко оценив сложившуюся систему защиты социальных и трудовых прав и свобод трудящихся-мигрантов в Беларуси, специалисты-практики обратили внимание на некоторые аспекты данной системы, нуждающиеся в дальнейшем совершенствовании. В первую очередь, на недостаточный уровень правовых знаний трудящихся-мигрантов. Чаще всего они получают правовую информацию из ненадежного источника: только 5 % опрошенных трудящихся-мигрантов пользуются официальными сведениями, предлагаемыми сайтами МВД, МИД и горячими линиями Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь и программы «Ла Страда».

По мнению экспертов, представляющих органы исполнительной власти, после принятия Указа № 510 от 16 октября 2009 года «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» сужены возможности проведения проверок фирм, имеющих лицензию на привлечение иностранной рабочей силы в Беларусь. Представители научного сообще-

ства, общественных организаций, а также частных агентств занятости считают, что у работодателей должен быть экономический стимул нанимать работника официальным образом.

Эксперты указали также на отсутствие комплексной системы мониторинга нарушений трудовых прав мигранта. По их мнению, успешность решения проблем в сфере защиты прав трудящихся-мигрантов во многом зависит от правовой грамотности самого мигранта или качества оказываемой ему юридической поддержки со стороны институциональных органов. Нужно учитывать, что нередко сами трудящиеся-мигранты отказываются от защиты своих прав из-за того, что процедура это длительная и к тому же дорогостоящая, а между тем процент успешности вопросов защиты социальных и трудовых прав мигрантов достаточно высок.

Следует отметить, что в каждой стране есть свои особенности в сфере защиты прав трудящихся-мигрантов. Учитываются демографические и экономические приоритеты, исходя из которых определяются критерии отбора и привлечения иностранной рабочей силы, а также допустимые объемы экспорта рабочей силы. Наиболее эффективными считаются миграционные системы стран, традиционно базирующихся на иммиграции, – США, Австралии, Великобритании, Новой Зеландии, Франции, Германии, Швейцарии. Эффективны они, по мнению специалистов, развитой системой соцобеспечения и медицинского обслуживания, подходами по адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество. Так, в Нидерландах, Франции и Великобритании активно работают общественные организации и профессиональные союзы иностранных работников, на правительство возложены обязанности по защите иммигрировавших жителей от эксплуатации и агрессии, искоренению расовых предрассудков и дискриминации, обеспечению оказания медицинской помощи и других жизненно необходимых социальных услуг.

В Беларуси миграционная политика нацелена на селективный подход, проводятся жесткая борьба с нелегальной миграцией, профилактические операции «Нелегал».

По итогам проведенного исследования хотелось бы дать некоторые рекомендации сторонам, заинтересованным в решении проблем трудящихся-мигрантов в нашей стране. В частности, необходимо законодательно разрешить осуществление проверок по любым фактам нарушений трудового и миграционного законодательства, тщательно проверять и привлекать к ответственности работодателей, которые отказываются заключать трудовой договор, не выплачивают полностью заработную плату, заставляют работать сверхурочно или допускают другие нарушения законодательства. Кроме того, Департаменту по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь следовало бы увеличить число консультантов, ходатайствовать о создании Межведомственной комиссии по вопросам миграции при Совете Министров Республики Беларусь, интегрироваться в международные базы данных аналогичных зарубежных организаций. На пользу делу пошло бы и заключение межправительственных соглашений с новыми странами – партнерами по международной трудовой миграции.

В свою очередь и трудящиеся-мигранты должны иметь более активную гражданскую позицию, не бояться обращаться в государственные органы, стремиться к получению полной информации как из официальных источников (сайты Министерства внутренних дел, Министерства труда и социальной защиты, горячие линии общественных организаций), так и через неформальные каналы (форумы, блоги, социальные сети). И самое главное – в вопросах трудоустройства надеяться только на агентства, имеющие лицензии на оказание услуг международного рекрутинга.

Оптимальным представляется комплексный подход к стабилизации ситуации в сфере защиты социальных и трудовых прав мигрантов на территории Беларуси, нацеленный на слаженность работы организаций различных уровней по защите прав и интересов трудящихся-мигрантов, на мониторинг и повышение степени взаимодействия институциональных структур, на улучшение действующего законодательства по урегулированию социально-трудовых правоотношений трудящихся-мигрантов на территории Республики Беларусь. ▀

