

# ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ, ВЕРНУВШИХСЯ ДОМОЙ



Содержащиеся в данном исследовании выводы принадлежат авторам и не отражают в обязательном порядке точку зрения Международной организации по миграции (МОМ). Используемые обозначения и представленные в настоящей публикации материалы не означают выражения со стороны МОМ какого бы то ни было мнения относительно правового статуса какого-либо государства, территории, города или района, или их органов власти, или относительно делимитации их границ.

МОМ привержена принципу, согласно которому гуманная и упорядоченная миграция приносит пользу как мигрантам, так и обществу. Как межправительственная организация МОМ работает со своими партнерами в международном сообществе, чтобы оказывать содействие в решении оперативных задач, связанных с миграцией; улучшить понимание вопросов миграции; с помощью миграционных процессов стимулировать социальное и экономическое развитие; поддерживать человеческое достоинство и благополучие мигрантов.

Издатель:

Представительство Международной организации по миграции в Республике Беларусь

Пер. Горный 3

220005, г. Минск

Республика Беларусь

Тел.: +375 17 288 27 42

Факс: +375 17 288 27 44

E-mail: [iomminsk@iom.int](mailto:iomminsk@iom.int)

Веб-сайт: [www.iom.int](http://www.iom.int)

Настоящее издание представляет собой результаты исследования, проведенного Представительством Международной организации по миграции (МОМ) в Республике Беларусь совместно с ООО «Центр системных бизнес-технологий САТИО» в 2021 г. при финансовой поддержке Министерства иностранных дел Королевства Норвегия в рамках мер по реагированию на пандемию COVID-19.

Настоящее издание официально не редактировалось МОМ.

Фото на обложке: Молодой человек, возвращающийся домой, ожидает свой рейс в аэропорту.

© Международная организация по миграции 2020.

---

© 2021 Международная организация по миграции.

Все права защищены. Никакая часть настоящей публикации не может быть воспроизведена, сохранена в поисковой системе, передана либо использована в любой форме или любыми средствами, включая электронные, механические, фотокопирование, запись или иные, без предварительного письменного разрешения правообладателя.

# ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ, ВЕРНУВШИХСЯ ДОМОЙ

## СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ .....	2
ВВЕДЕНИЕ .....	5
1. Особенности социального, экономического и правового положения трудящихся-мигрантов из Беларуси.....	7
2. Нарушения законодательства и злоупотребления, связанные с осуществлением трудовой деятельности за границей.....	10
3. Осведомленность о трудовых правах и особенности правосознания трудящихся-мигрантов из Беларуси.....	16
4. Роль пандемии COVID-19 в изменении положения, характера занятости и трудовой деятельности трудящихся-мигрантов.....	19
5. Факторы, оказавшие влияние на изменения в трудовой деятельности и положение трудящихся-мигрантов из Беларуси помимо пандемии COVID-19.....	22
6. Новая ситуация на рынке труда и риски нарушения законодательства со стороны работодателей .....	24
7. Перспективы дальнейшей трудовой деятельности трудящихся-мигрантов .....	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	27
Приложение 1. Распределения ответов трудящихся-мигрантов на закрытые вопросы .....	29
Приложение 2. Характеристики респондентов .....	32
Приложение 3. Список экспертов .....	35

## ВВЕДЕНИЕ

Одной из тенденций развития белорусского рынка труда, белорусской экономики и общества в целом является трудовая эмиграция. Среди причин поиска работы за границей следует указать следующие:

- недостаточно высокий уровень доходов,
- трудности с доступом к рынку труда,
- нехватка возможностей для профессиональной самореализации,
- особенности культуры трудовых отношений, в которых может наблюдаться неравноправное отношение руководства к подчиненным.

Дополнительным фактором, повысившим привлекательность зарубежного трудоустройства, стал возникший летом 2020 года общественно-политический кризис.

Различия в доходах и возможностях при трудоустройстве за границей часто оказываются настолько значительны, что, имея зарубежный опыт работы, в дальнейшем многие уже не готовы рассматривать возможность постоянного трудоустройства и построения карьеры в Беларуси:

*Екатерина, 34 года, Албания*

*«- Планируете ли дальше трудоустроиваться за границей?»*

*- Да.*

*- При каких обстоятельствах?»*

*- При любых. Пешком, беженцем, кем угодно...»*

Трудоустройство за границей сопряжено со многими рисками, такими как нарушение трудовых прав, невыплата зарплат, чрезмерная эксплуатация или даже попадание в ситуации торговли людьми и рабства.

В условиях экономических, социальных и правовых изменений, вызванных пандемией COVID-19, возникли основания полагать, что для лиц, работающих за границей, могли усилиться существующие и возникнуть новые риски и опасности. В числе возможных новых и усилившихся рисков могут быть названы следующие: возросшая вероятность потери работы, изменение условий оплаты труда, сложности с возвращением в страну постоянного места жительства, риски, связанные с охраной здоровья, увеличение случаев ксенофобии, возможная социальная изоляция ввиду карантинных мер в странах назначения.

С целью **определить особенности правового статуса и экономического положения трудящихся-мигрантов из Беларуси, прекративших трудовую деятельность в период пандемии COVID-19**, было реализовано данное исследование. В нем были решены следующие задачи:

1. Определены особенности социального, правового и экономического положения трудящихся-мигрантов из Беларуси, прекративших трудовую деятельность в период пандемии COVID-19 (далее по тексту – трудовые эмигранты из Беларуси);
2. Выявлена связь между видами экономической деятельности и изменениями в положении трудовых эмигрантов из Беларуси на рынке труда;
3. Определены характеристики осведомленности эмигрантов о своих трудовых и социальных правах в странах трудоустройства; раскрыты особенности правосознания белорусских трудовых эмигрантов; установлено, в какой мере реальная практика трудовой деятельности эмигрантов за рубежом соответствует местному законодательству и возможностям защиты своих прав;
4. Установлена роль пандемии COVID-19 в изменениях положения, характера занятости и трудовой деятельности трудовых эмигрантов из Беларуси; в том числе в контексте соблюдения трудовых прав эмигрантов.

5. Выявлены факторы, оказавшие влияние на изменения в трудовой деятельности помимо пандемии COVID-19;
6. Выявлены мнения, оценки, возможные модели поведения эмигрантов при трудоустройстве за границей в контексте рисков нарушения трудового и криминального законодательства со стороны зарубежных работодателей, в том числе в связи с изменениями на рынке труда, связанными с COVID-19;
7. Установлены перспективы дальнейшей трудовой деятельности эмигрантов, прекративших трудовую деятельность за границей в период пандемии COVID-19.

Сбор данных исследования осуществлялся методами интервью с трудовыми эмигрантами, вынужденными в период пандемии COVID-19 прекратить трудовую деятельность за границей и вернуться в Беларусь, а также с экспертами, обладающими ценными для решения задач исследования опытом и информацией. В числе экспертов были опрошены представители государственных органов, компетентные в вопросах трудовой миграции, представители организаций и компаний, являющихся посредниками в трудоустройстве за границей или работодателями.

Всего было опрошено 40 трудовых эмигрантов и 10 экспертов. Подробная информация о респондентах из числа эмигрантов представлена в Приложении 2, об экспертах – в Приложении 3.



## 1. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО, ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ

Специфику социального, экономического и правового положения эмигрантов следует рассматривать в качестве индикаторов возможных проблем в их положении. Ответ на этот вопрос позволяет выявить недостатки в системе регулирования трудовой миграции и на основании этого разработать рекомендации по возможным направлениям и способам совершенствования миграционной и интеграционной политики в Беларуси и странах-реципиентах.

Социальное и экономическое положение в 2020 году многих трудовых эмигрантов существенно ухудшилось. По некоторым экспертным оценкам в Евросоюзе могли потерять работу не менее 60% белорусских трудовых мигрантов, около 40-50% вернулись в страну; из России вернулись примерно 80% белорусских трудовых эмигрантов.

На основе результатов исследования, положение тех, кто оказался вынужден прервать трудовую деятельность и вернуться в Беларусь, нельзя считать надежным и устойчивым.

- Из 40 опрошенных в рамках данного исследования эмигрантов, которые вернулись в Беларусь, на сегодняшний день лишь 15 имеют постоянную работу.
- Основным источником дохода зарплата оказалась лишь у 13 из 40 респондентов.
- Среди источников дохода часто, помимо зарплаты, указывают накопления, зарплату супруга/супруги, разовые подработки.

Это свидетельствует о неустойчивом и рискованном положении многих трудовых эмигрантов, вынужденных вернуться в страну в период пандемии. Согласно ответам респондентов подавляющее большинство трудовых эмигрантов ждут

появления возможности снова уехать из страны.

Последнее обстоятельство следует рассматривать как одну из причин отсутствия активности в поиске постоянной и стабильной работы в Беларуси.

Однако не менее важной является причина, изначально подтолкнувшая к трудоустройству за границей, — это сложность найти работу с достойной оплатой и по профессии в Беларуси.

В случае, если влияние пандемии на экономику, рынок труда и миграционные возможности окажутся длительными, а экономический и общественно-политический кризис в Беларуси не найдут скорого решения, следует ожидать, что положение многих трудовых эмигрантов, вернувшихся в страну, значительно ухудшится.

Павел, 42, Литва

*«- При каких обстоятельствах ты бы снова устраивался на работу за границей?»*

*- При любых. Если она есть, за это будут платить адекватные деньги. В Беларуси нет работы, если она есть, то низкооплачиваемая. Если я буду уверен в процентах девяноста, что все будет нормально, сел и поехал. Проблем нет.»*

Особенности правового положения эмигрантов целесообразно рассматривать в двух основных аспектах:

- правовых оснований пребывания в стране трудоустройства;
- нарушения трудовых прав со стороны работодателя.

Правовое положение трудовых мигрантов может быть рискованным для лиц, которые были вынуждены прекратить трудовую деятельность и при этом остались за границей. Не исключены риски, сопряженные с нарушением трудовых прав в связи с переходом на нелегальную работу.

В случае трудовых эмигрантов, вернувшихся в Беларусь, с правовой точки зрения важен аспект их отношения к месту работы за границей.

- В ряде случаев трудовые отношения прекращены формально и фактически;
- В отдельных случаях ситуация является неопределенной: они не выполняют трудовых обязанностей и не находятся на рабочем месте, однако уверены, что смогут вернуться к прежнему рабочему месту, как только ситуация изменится к лучшему.

**Павел, 42 года, Литва**

**«- ... Как вы со своим работодателем закончили сотрудничество?»**

- Никак, мы их [трудовые отношения - SATIO] не закончили, мы в любой момент можем вернуться и работать. Пока такая обстановка с COVID-19 есть люди, которые заменяют нас. Вот такая ситуация.»

**Екатерина, 25 лет, Польша**

«- Отлично, хорошо. Ты уже говорила, что увольнение происходило так: ты просто сказала, что больше не будешь работать, ты уезжаешь, и тебя спокойно отпустили. И ты поехала.

- Меня не спокойно отпустили.

- Ну, расскажи подробнее.

- Им было жаль со мной расставаться, я им нравилась как работник, и они меня ждут назад, когда я вернусь.»

Часть работников при увольнении столкнулась с нарушениями трудовых прав: в некоторых случаях увольнения могли сопровождаться невыплатой заработной платы, но в целом такие случаи нельзя считать повсеместными.

**Евгений, 28 лет, Российская Федерация**

**«- По деньгам всё корректно? Выплатили всё причитающееся?»**

- В плане сдельно-премиальной части обещание было сдержано. Да, я знаю примеры у знакомых, когда не выплачивали, или отмывали деньги через сотрудников. Но на этой работе по знакомству было всё достаточно корректно.»

**Ольга, 38 лет, Российская Федерация**  
**«- Скажите, сам процесс увольнения, вам подошли и сказали или от вас была инициатива?»**

- Это моя была инициатива.

- А какая была причина?

- Причина была, потому что не было заработка, снизились доходы у предприятия. Из-за ковида. Месяц мы просидели на изоляции, масочный режим и строгий контроль. Тяжелый период был.

- Вам как-то это оплачивалось, пока вы там находились?

- Нет.

- А как отнесся к этому руководитель, что вы захотели уволиться?

- Не скажу, что он обрадовался, что я увольняюсь, потому что у нас были плодотворные отношения. Меня устраивала зарплата, а его устраивал уровень моей работы. Он говорил, что если я передумаю, то смогу приехать снова к нему работать. Но при этом деньги не выплатил до конца.

<...>

- А соответствовало ли увольнение условиям договора?

- Нет, конечно. Ведь деньги не выплатили.

- Работодатель, может, ссылается на какие-то законодательные нормы?

- На законодательные нормы не ссылаются, потому что таких норм нету. Просто чрезвычайная ситуация – нет доходов.»

Есть основания полагать, что увольнения не во всех случаях соответствовали нормам местного законодательства. При этом также очевидно, что увольнения далеко не всегда



были вызваны инициативой нанимателя: часто сотрудник прекращал трудовые отношения по своей инициативе в условиях неопределенности и рисков, связанных с закрытием границ.

Павел, 22 года, Чехия

«- То есть, Вы инициировали увольнение?»

- Да. Не было такого, что они сразу начали увольнять кого-то из нашей страны. Я решил, что сейчас будет лучше быть дома, провести время с семьей. А приехал сюда и понял, что здесь, вообще, все нормально. Как отдыхали, так и отдыхают дальше. Как работали, так и работают.»

Еще одним проявлением нарушений прав трудовых эмигрантов является **неявное вынуждение к увольнению**: с прекращением осуществления работ (например, производства) компания просто не выплачивала более зарплату (оплата предполагалась по отработанным часам), и сотруднику более было невыгодно оставаться на рабочем месте, он был вынужден увольняться и уезжать из страны в Беларусь или пробовал искать новую работу в стране пребывания (что часто было неосуществимо).

Екатерина, 34 года, Албания

«- Давайте тогда больше про увольнение поговорим. Как проходило увольнение? Почему, в первую очередь?»

- Увольнение?

- Оттуда, из Албании.

- Я не увольнялась.

- Просто на удаленку ушли?

- Ушла на удаленку, приехала сюда. Сейчас я ничем этим не занимаюсь. Официально я оттуда не увольнялась.

- Сейчас нет работы и нет денег.

- Да.»

Можно заключить, что и с социально-экономической, и с правовой точки зрения трудовые эмигранты в условиях пандемии COVID-19 не всегда оказались защищены. В этом не всегда стоит видеть вину работодателей, которые порой оказывались вынуждены создавать условия, вынуждающие сотрудников увольняться – для них ситуация также была непростой. Скорее следует рассматривать выявленные противоречия как признаки несовершенства соответствующих экономических, социальных и правовых механизмов.

## 2. НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА ГРАНИЦЕЙ

Привлечение трудовых эмигрантов в ряде случаев является для работодателей и посредников при трудоустройстве способом получения дополнительной выгоды. Иногда это происходит с нарушением законодательства или использованием его недостатков, что может выражаться в трудоустройстве нерегулярных эмигрантов, выплате зарплаты без уплаты соответствующих налогов («в конвертах»), изменении условий труда по прибытии эмигранта к месту работы, экономии на обеспечении техники безопасности и т. д.

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА:**  
Представитель Проекта «Ла Страда-Беларусь<sup>1</sup>»

*«- А звонят, например, когда по зарплате все четко, но нарушаются другие права?»*

*- Да, есть. Про режимы труда и отдыха очень часто слышим от водителей международных, потому что работодатель их заставляет нарушать. Есть специальное оборудование, которое отслеживает, сколько машина была в пути. И есть хитрости, как это обходить. <...> Водитель через 3 недели должен вернуться, а наниматель говорит ему сидеть там и работать, потому что нечем заменить. Или наниматели начинают угрожать, что водитель топливо сливал или в ДТП попал, точнее на него хотят повесить вину за ДТП, которое совершил его*

*напарник. Еще бывают нарушения, касающиеся работников, по уплате страховых взносов и налоговых вычетов. Это для Польши характерно. У них есть налоговые льготы для работников, не достигших 26 лет и трудящихся по трудовому договору. И некоторые наниматели не говорят об этом и проводят эти деньги мимо кассы себе.»*

Наиболее серьезным нарушением является **неофициальное трудоустройство**, однако есть основания полагать, что **встречается это не очень часто**<sup>2</sup>. Кроме того, до недавнего времени такой вопрос не был актуален, поскольку было достаточно возможностей для легального трудоустройства: из 40 опрошенных нелегально работали лишь восемь.

**Ангелина, 30 лет, Грузия**

*«- При каких бы условиях вы были бы готовы поехать за границу без официального оформления?»*

*- Только, если война у нас здесь. Что-то угрожающее жизни. Мне кажется, можно найти работу с официальным оформлением. Очень много программ помощи.»*

**Александр, 38 лет, Чехия**

*«- А согласились бы вы сейчас поехать работать за границу без официального оформления?»*

*- Нет, без официального нет. Не тянет меня без официального. Без официального – это ты едешь, грубо,*

<sup>1</sup> «Ла Страда Беларусь» - проект по предупреждению торговли людьми, трудовой и сексуальной эксплуатации.

<sup>2</sup> Следует отметить мнение одного из экспертов из числа посредников при трудоустройстве, согласно которому трудовые эмигранты в странах Евросоюза преимущественно работают без необходимого оформления. Однако анализ других данных исследования не позволяет найти этому

подтверждение, по крайней мере в случае эмигрантов из Беларуси, которые в отличие от выходцев из Украины, Молдовы и некоторых других стран должны иметь визу для того, чтобы попасть на территорию Евросоюза. Выявленные негативные установки по отношению к нелегальному трудоустройству у подавляющей части респондентов и общие особенности восприятия данного явления также заставляют в этом усомниться.

*пальцем в небо. На свой страх и риск. Нет! <...>»*

Есть основания полагать, что чаще всего неофициально работают в Российской Федерации, что следует связывать с тем, что в отличие от других стран выезд в Россию не требует соблюдения ряда формальных условий и процедур.

**МНЕНИЕ** **ЭКСПЕРТА:**  
Представитель компании-  
посредника по трудоустройству за  
рубежом

*«- Есть ощущение, что эти риски, нарушение трудового законодательства разные в разных странах?»*

*- Дело в том, что в России, на первый взгляд, кажется, что больше обмана присутствует, но это связано с тем, что в Россию можно просто сесть на машину или поезд и поехать куда угодно работу искать. А в Польшу не получится так поехать. Чтобы туда поехать, нужно получить от нанимателя приглашение, нужно получить договор, чтобы получить визу. Поэтому в Польшу люди изначально едут к нанимателю, который в документах прописан. Туда сложнее въехать. А въехать и искать работу там не получится.»*

При этом некоторые эмигранты, которые работают нелегально, а также те, кто готов в принципе рассматривать возможность нелегального трудоустройства, отмечают важность личных близких контактов с работодателем или иным лицами, близко вовлеченными в этот процесс, что служит или должно служить своего рода гарантией от возможных рисков – в этом также следует видеть понимание рисков нелегального трудоустройства – при нелегальном трудоустройстве проявляют осторожность и стараются обезопасить себя, используя близкие связи и доверительные отношения, проверенные связи и каналы.

**Виктор, 44 года, Польша**

*«- А согласились ли бы вы поехать сейчас за границу без официального оформления?»*

*- Наверное, нет.*

*- Что бы могло такое случиться, чтобы Вы согласились?»*

*- Если только или по знакомству, или зарплата, чтобы практически, если оплатят полностью дорогу. Аванс сразу. Многие так работают, потому что могут и кинуть тоже, обмануть. Лучше официально.»*

**Михаил, 25 лет, Польша**

*«- Подскажи, согласился бы ты уехать за границу без официального трудоустройства?»*

*- Как также показывает практика - нет. Хотя смотря куда. Но, всё равно, наверное, нет. Потому что есть знакомые, которые уезжали в Россию, и их просто обманывали, из-за того, что они не были официально трудоустроены. И есть также в Польше очень много случаев, когда обманывают и не платят. Есть точно так же знакомые, которые ездили в Польшу и работали неофициально, и им просто не заплатили. Поэтому, маловероятно. Если бы только был знакомый, который меня согласился бы взять. Например, я выезжаю, у меня есть фирма, которая работает неофициально и сделает мне документы, и я смогу работать официально. То есть по знакомству.»*

**Евгений, 35 лет, Российская Федерация**

*«- А согласились бы вы сейчас поехать за границу работать без официального оформления?»*

*- Согласился бы. Все в зависимости от того, что делать и какой заработок, насколько это прозрачно и гарантии, что я знаю, что то, что я делаю, что я получу и что я действительно за это получу. И соизмеримость зарплат здесь и за границей, что я могу что-*

*то привезти на семью. То конечно поехал бы. Хоть в Гондурас, мне без разницы.»*

Более распространенным и актуальным злоупотреблением, с которым могут сталкиваться эмигранты из Беларуси в странах Евросоюза (особенно в самом популярном направлении – Польше), является нарушение согласованных заранее (переподписание) договоров: по прибытии к месту работы с работником вместо заключенного и зарегистрированного в Беларуси договора заключается новый с условиями, которые оказываются существенно хуже для работника, чем изначальные.

#### МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА: Представитель МВД

*«Перед отъездом человек подписывает трудовой договор, который проходит регистрацию в подразделении по гражданству и миграции. Перед тем, как зарегистрировать этот договор, вычитывают требования, которые у нас законодательно применяются к этому договору. Там идет акцент на соблюдение прав и гарантий, которые предоставлены белорусу: <...> место работы, выплата зарплаты, в каких частях она происходит, в долях, до какого числа, режим труда и отдыха, проживание, питание, медицинское обслуживание, за чей все это счет? Когда человеку причиняется вред на производстве, за чей счет покрывается этот вред? Имея трудовой договор на руках, белорус выезжает и уже есть гарантия, понимаете, договор этот не фикция. Он подписан польской стороной.*

*<...> И когда человек приезжает, он перезаключает договор, не зная польского, чешского языка, он считает, что его не обманут. А в этом договоре... а это договор подряда и в нем не будет всех описанных условий, которые отражались в трудовом договоре. Если человек на территории*

*иностранного государства пойдет в суд, если пойдет и будет предъявлять требования по тому договору, который был перезаклучен.»*

**Довольно распространённым злоупотреблением является чрезмерная трудовая эксплуатация – на производствах распространены переработки.**

- В среднем опрошенные 40 респондентов работали около 10 часов в день.
- 12 из 40 работали 12 и более часов в день.

При этом в выборке чаще переработки случаются у работающих в России:

- среднее количество рабочих часов в день в России среди опрошенных оказалось 10,6,
- в других странах (преимущественно европейских) – 9,4.

Причем возможности работать меньше (8 часов в день), как правило, нет – такие условия оговариваются изначально.

- Часто переработки оплачиваются лишь как рабочие часы, дополнительные доплаты не предоставляются.

Кроме того, на производстве распространены шестидневные рабочие недели.

При этом нареканий со стороны трудовых эмигрантов это не вызывает, что следует связывать со следующими факторами:

- изначальная осведомленность трудовых эмигрантов об условиях труда и готовность к этому;
- восприятие финансовых выгод как достаточной компенсации таких издержек;
- риск потерять работу, ощущение зависимости и отсутствие достаточного правосознания.

При этом такое положение дел воспринимается трудовыми эмигрантами как гораздо более предпочтительное, чем возможные альтернативы в Беларуси.

Важно подчеркнуть, что такая ситуация приводит к тому, что **эмигранты сами готовы к переработкам**: они воспринимают как норму 10-12 часовую рабочую день и малое количество выходных дней.

**Илья, 38 лет, Российская Федерация**  
«- <...> а сколько дней в неделю ты обычно работал?»

- Шесть-семь.

**И был режим работы?**

- Ненормированный. Все зависит от того, закрыли мы объект или нет, были рабочие дни и по 16, и по 18 часов. Когда заезжает наша вторая бригада, которая именно непосредственно ставит холодильное оборудование, мы уходим к ним в подсоб. То есть порезать трубы медные, разводить все. А они непосредственно занимаются монтажом этого. А так мы занимаемся уплотнением склада, чтобы не было выхода холодного воздуха. Да, были и по 18 часов рабочие дни.

**А в среднем?**

- В среднем 10-12 часов.»

**Даниил, 33 года, Польша**

«- Сколько дней в неделю работали?»

- Шесть, как и везде.

**- Один выходной всегда воскресенье или плавающий?**

- Не всегда. Когда как. По заказам, если было заказов много, то иногда и в воскресенье выходили работать. А бывало, что заказов мало, тогда и в субботу отдыхали <...>

**- А по времени как получалось?**

- По 12 часов.

**- С 8 до 8, условно?**

- Если приходили в 8:30, то и уходили в 8:30. Если 9, значит и уход в 9. Был листочек, и мы записывались и выписывались. <...>

**- Обед был?**

- Обед у них 2 раза по 15 минут, не как тут.

**- В одно и то же время? Или тоже плавающий график?**

- Плавающий, на моей фирме так было. На других я слышал, что в одно и то же время.

**- У вас получается фиксированная оплата, оклад за месяц? Или по часам?**

- Платили 15 злотых в час. Сколько часов выработал, столько и получишь.

**- Переработки отдельно оплачивались?**

- Та же сумма была.

**- По переработкам, как у вас было, заранее договаривались на сумму или в конце месяца по факту оплачивали?**

- Нам говорили, что надо выйти на работу в воскресенье, потому что в понедельник сдавать деталь. И мы выходили. Никто ни больше ни меньше не платил.

**<...> А не было ощущения, что работа тяжелее, чем ожидали?**

- Было ощущение, что работа тяжелее, чем в Беларуси. И было ощущение, что я больше получаю. Поэтому второе ощущение перекрывало первое.

- То есть в принципе были готовы к сложности работы, которая там была?- Все же туда едут работать, не едут туда отдыхать. <...>

**- По времени работы сразу так договаривались, что будет 6 дней по 12 часов?**

- Изначально был договор такой, что будем работать столько, сколько надо, пока есть заказы. Но ограничение у меня было такое, что это будет 5 дней в неделю не более 12 часов. Но потом ко мне подошел шеф и сказал, что надо иногда и в субботу работать, потому что заказов много. Я ему намекал, что нужны какие-то преференции, но он меня не услышал.»

**В отдельных случаях риски связаны также с тем, что на рабочем месте не в полной мере соблюдается техника безопасности.**

- Однако среди опрошенных 40 респондентов о такой проблеме заявили лишь четверо.

В связи с пандемией COVID-19 в зарубежных странах на рабочих местах часто предпринимались более жесткие меры эпидемиологической защиты и безопасности по сравнению с Беларусью, поэтому в случае тех, кто остается работать и далее, **нет оснований полагать, что за рубежом существуют более серьезные риски в связи с COVID-19, чем в Беларуси.**

**Вадим, 22 года, Финляндия**

**«- А какие меры по обеспечению безопасности у них применяются там за границей?»**

- На самом деле, я могу сказать, что почти такие же самые, как и в Беларуси. Только там все намного строже. <...> Там, еслиходишь в магазин без маски и перчаток, ты просто не можешь зайти. А на работе у тебя обязательно должны померить температуру. То там тоже не так, как у нас – сидит мужчина с термометром, и просто мимо всех пропускает. Там всё с этим очень строго. Там все проверяют. Там обязательно маска выше носа. Не будет такого, что ты ее на рот надел и все. Там с этим все строго. И перчатки, маска. Маску ты меняешь раз в 2 часа. Там все оплачено, а не так как у нас, что ты должен ее купить. <...>»

**Сергей, 34 года, Польша**

**«- А какие меры по обеспечению безопасности у них применяются там?»**

- Соблюдение всех этих карантинных норм, сколько человек, например, на одном месте работает, в каких условиях, допустим. Так же и маски, все средства для обработки. Все это соблюдается. Потому что они об этом говорили. Все это им предоставляется.»

Распространенным нарушением является **выплата зарплат «в конверте».**

- Полностью или частично заработная плата в такой форме выплачивалась 15 из 40 опрошенных респондентов.

**Такой способ оплаты применяется к нерегулярным трудовым эмигрантам.** В случае легального оформления трудовых отношений такое случается реже (об этом сообщили 7 из 32 респондентов, которые были трудоустроены официально), и, как правило, таким способом может выплачиваться только часть заработка. С высокой долей уверенности можно утверждать, что значительно чаще с этим сталкиваются эмигранты в России:

- С этим столкнулись 9 из 17 эмигрантов, работавших в России (из них 4 работали неофициально).
- Из работавших в других странах с таким явлением столкнулись 6 из 23 респондентов (из них 4 работали неофициально).

Кроме того, **распространённым нарушением является невыплата заработной платы:** это наиболее частая причина обращения в проект «Ла Страда Беларусь»:

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА:**  
**Представитель проекта «Ла Страда Беларусь»**

**«- Зачем вам звонят?»**

- <...> Зачем звонят нам - у нас на первом месте невыплата заработной платы. Это такой маркер, который заставляет человека что-то делать. Он, например, живет в маленьком центре, и работодатель ему остался должен 2000 евро. А с его зарплатой в 300 рублей это стимул поискать и обратиться к нам.»

При этом интервью с трудовыми эмигрантами не дают оснований считать, что это массовое явление, скорее это следует рассматривать как наиболее болезненное из нарушений, с которым, в отличие от переработок или зарплат «в конверте», работники не готовы мириться.



Среди менее распространенных, но по-прежнему актуальных рисков остаются ситуации торговли людьми, принимающая форму трудовой или сексуальной эксплуатации. Чаще всего это нарушение проявляется в принуждении к тем или иным работам или действиям людей, которые добровольно выезжают с целью заработка, в том числе посредством оказания сексуальных услуг.

С учетом того, что ситуация с переработками становится возможной вследствие зависимого положения рабочих и особенностей их правосознания, возможным решением может стать привлечение внимания властей,

правозащитных организаций и СМИ к возможным нарушениям трудовых прав эмигрантов.

В целом нельзя сказать, что трудовая практика эмигрантов в полной мере и во всем соответствует законодательству. Однако следует отметить, что эмигранты соглашались с предлагаемыми им условиями и нареканий к работодателям как правило не имеют.

Это говорит с одной стороны о злоупотреблениях со стороны работодателей, с другой – об особенностях правосознания и жизненных приоритетах сотрудников, которым возможные альтернативы в Беларуси кажутся хуже.

### 3. ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОСОЗНАНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ

Зачастую нарушения трудовых прав мигрантов становятся возможными не только вследствие злоупотреблений работодателей, несовершенства правовой системы или недостатков в работе соответствующих органов власти. Важнейшими условиями, создающими возможность для злоупотреблений, являются знание (или незнание) эмигрантами законов, особенности их правосознания и уровень правовой культуры в целом. Работа по избавлению от злоупотреблений при трудоустройстве эмигрантов не будет эффективной без формирования в среде трудовых эмигрантов достаточных правовых компетенций.

Интервью с эмигрантами показали, что в целом **осведомленность трудовых мигрантов о своих трудовых и социальных правах недостаточная**: немногие имеют четкое представление о том, какие существуют возможности и механизмы для защиты своих трудовых прав. Респонденты часто попросту теряются, когда им задают вопрос о том, как бы они поступали, если бы возникла соответствующая необходимость. В действительности мало кто готов к каким-либо реальным действиям.

**Ирина, 25 лет, Польша**

*«- Как вы думаете, куда бы вы могли обратиться по поводу незаконного увольнения?»*

*- Честно говоря, я не знаю, скорее всего в посольство, наверное, в консульство.*

*- В наше или в польское?*

*- В наше.*

*- А куда бы еще?*

*- Честно, я бы никуда не обращалась, в случае незаконного увольнения, т. к. мы там граждане другой страны, я бы просто искала другую работу.*

*- Почему?*

*- Такая гражданская позиция, мы живем так в Беларуси, нас увольняют, и мы редко обращаемся.»*

**Работники за редкими исключениями не имеют ясного представления о том, куда можно обратиться в случае необходимости отстаивания своих трудовых прав в споре с работодателем.** Только один из опрошенных респондентов уделил этому вопросу отдельное внимание, разузнал о конкретных организациях, занимающиеся защитой прав трудовых эмигрантов в стране пребывания, и позаботился о том, чтобы найти их контакты.

Как правило, эмигранты об этом никогда не задумывались; можно утверждать, что для многих формальный механизм решения споров отсутствует в числе возможных вариантов.

**Павел, 42 года, Литва**

*«- Если представить, если на ваш взгляд трудовое законодательство было нарушено при твоем увольнении, обращался ли ты к трудовой помощи в Литве?»*

*- Нет. Это не в Беларуси, совсем другие отношения, в любом случае если бы что – то произошло с юридической стороны, работодатель нашел бы много способов, как просто расторгнуть договор. Если сотрудничать не хотят друг с другом, то сотрудничать просто не будут. Направляться на работу никто не будет, потому что будет работодатель постоянно отказывать. Стараемся решать конфликтные ситуации, строить нормальные отношения рабочие. На взаимопонимании все.*

*- Знаешь ли ты, куда можно обратиться за правовой помощью в Литве?»*

*- <...> не знаю к кому можно по этим вопросам обратиться. Есть*

*Интернет, я думаю, информацию можно получить.»*

В целом **следует отметить отсутствие видения самих возможностей и целесообразности каких-либо действий по защите своих прав**, распространено скептическое отношение к отстаиванию своих прав: люди не верят в их эффективность.

Причем **причины этого** не только и не столько в недостаточной правовой грамотности, сколько **именно в правосознании**: по результатам исследования белорусы часто не мыслят в категориях защиты прав с помощью закона и формальных институтов или считают это бесполезным.

**Марина, 38 лет, Израиль**

*«Могу сказать, что наши люди боятся в какие-то там органы зайти. Но этого не надо бояться, даже если ты работаешь нелегально, то все равно имеешь какое-то право. Ты можешь пойти и потребовать какие-то свои вещи.»*

**Петр, 37 лет, Российская Федерация**

*«- А если представить такую ситуацию, что кто-то из ваших коллег решил, что его по деньгам обидели, и пошел в полицию пожаловался. Как бы на это отреагировали?»*

*- Я не знаю, как ответить на этот вопрос. Я в такой ситуации не был. Если вы говорите про эти строительные «кидалова», когда гастарбайтеров кидают, то я не знаю. Я не гастарбайтер. Я не знаю. Я думаю, там полиция тоже ничего не решит.*

*- То есть, вы бы сами не пошли, если бы вопросы были по деньгам.*

*- Я не знаю. Если такое гипотетически произошло, я первым делом пошел бы к работодателю, сказал бы: «Что за фигня такая!? Что*

*происходит, вообще?». А дальше не могу предвидеть.»*

Проблему следует считать достаточно серьезной: такое состояние правосознания само по себе служит препятствием к обнаружению многих серьезных недостатков в организации трудовой деятельности эмигрантов из Беларуси. Многие проблемы оказываются скрыты лишь потому, что они не воспринимаются как проблемы, многие противоречия не обнаруживаются и не находят разрешения лишь по причине того, что работники не верят в возможности формальных институтов и правовых инструментов и опасаются ухудшения своего положения вследствие проявления несогласия или обращения к третьей стороне.

**МНЕНИЕ**

**Представитель  
посредника по трудоустройству за  
рубежом**

**ЭКСПЕРТА:**

**компании-**

*«- Расскажите, какие риски существуют для белорусских мигрантов за границей?»*

*- Риск попасть к недобросовестному работодателю. Зачастую люди попадают из-за незнания законов, не знания языка на работу, где с людьми не рассчитываются и отсутствует выплата зарплаты. Человек не знает своих прав. Сектор мигрантов – это люди не совсем образованные, это обычные работяги, которые не до конца знают свои права, возможности и законы. Они попадают к недобросовестным работодателям, которые этим пользуются.»*

Кроме того, не последней причиной нарушения прав трудовых эмигрантов следует считать сложность практической реализации защиты своих прав во многих случаях и, что особенно важно, понимание этого многими из работников: на практике для иностранного рабочего защитить свои права в споре с работодателем во многих случаях является чрезвычайно сложной задачей

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА:**  
**Представитель Проекта «Ла Страда Беларусь»**

*« <...> Даже если ты работаешь, очень сложно доказать, что ты работаешь. Наниматель говорит, нет, у меня такого работника нет. Он все придумал. А тем более, если ты иностранец. Люди едут работать в сельское хозяйство, на фабрики, Люди не так хорошо знают польский язык, попробуй пойти куда-то и что-либо объясни. Трудовая инспекция все чаще такие вопросы не рассматривает, она следствием не занимается. Она смотрит, наниматель и человек, со своей стороны, предоставили документы. Там посмотрели, сравнили, изучили, сделали какой-то вывод. Присудили штраф, например. И говорят нанимателю выплатить деньги. Наниматель не платит. А*

*следующий раз только суд. Представьте, мигранту, надо найти адвоката и прочее. Ты в другой стране. Ты приехал и должен ходить по судам? Это маловероятно, потому что мигрант сам по себе уязвимая категория.»*

Решение этой проблемы лежит в значительной мере в плоскости формирования необходимых знаний у трудовых эмигрантов и, в особенности, формирования иного восприятия пространства профессиональной деятельности. В последнем случае наибольший потенциал имеют коммуникативные инструменты, в первую очередь средства PR. Также для решения этой задачи необходимо упрощение и совершенствование механизмов правовой и социальной защиты прав работников.

#### 4. РОЛЬ ПАНДЕМИИ COVID-19 В ИЗМЕНЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ, ХАРАКТЕРА ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

Пандемия COVID-19 стала ключевым фактором изменения положения трудовых мигрантов в 2020 году.

**МНЕНИЕ** **ЭКСПЕРТА:**  
Представитель компании-посредника по трудоустройству за рубежом

«- А как вообще пандемия COVID-19 отразилась на положении трудовых мигрантов и в общем? Может, они с какими-то трудностями столкнулись? Как изменился характер занятости, изменились ли доходы?»

- Характер занятости изменился очень сильно. Все-таки чувствуется кризис. Началось все останавливаться, начали замораживаться объекты и инвестиции, что касается строительства. Что касается производства, то сами понимаете, что COVID-19 нанес непоправимый урон, отражается даже не то, что на мигрантах, а даже на местных работниках. На местном рынке труда растет безработица, и это официально подтверждено цифрами. На мигрантов это влияет всяческими ограничениями, закрытием границ, получением каких-то определенных документов. Ведь каждая страна в кризис начинает бороться и стараться в первую очередь обеспечить своих же граждан. Поэтому мигранты отпадают на второй-третий план.»

Сама по себе новая и неопределённая ситуация стала серьезным фактором риска для эмигрантов и ухудшения их положения, поскольку многие из них оказывались в ситуации сложного выбора: между потерей источника дохода и невозможностью видеть близких в сложный период; между неопределёнными перспективами в стране пребывания и неопределёнными перспективами на родине.

Павел, 22 года, Чехия

«- А неизвестно, что будет происходить в плане работы или в плане коронавируса?»

- В плане работы. У меня и человеческий фактор сыграл, я в первый раз такое вижу, такую болезнь, все спортивные мероприятия позакрывали, нельзя на улицу выходить, только в маске. И я понимал еще, что все, что я отложил, я сейчас буду это все тратить. И плюс еще эта неопределенность. Это не потому, что они там какие-то не такие. А потому что никто не знает. Я же говорю, в Беларуси никто ничего не закрывал и все ходили, как ходили. А там это по-другому было, я не понимал, что происходит. И принял решение, что лучше я поеду домой.»

Влияние пандемии COVID-19 проявилось прямо или косвенно проявилось в следующем:

- **Закрытие границ, ограничения в передвижении и другие жёсткие ограничения, введённые в ряде стран, привели к фактической остановке производства и оказании услуг во многих сферах.**
- **Введение ограничений при осуществлении профессиональной деятельности, предполагающей личные контакты, сделало невозможным или существенно осложнило выполнение профессиональных обязанностей на рынке B2C – многие услуги, например, тренеров, оказались практически не востребованы. Другие, например, услуги продавцов или водителей такси, столкнулись со значительным падением спроса.**
- **Из-за ограничений передвижений серьёзно пострадала сфера логистики: водители-**

дальнобойщики, курьеры, персонал логистических центров.

- **Деятельность в сферах туризма и развлечений** в условиях закрытых границ и ограниченных перемещений, снижения деловой активности и изменений в экономическом поведении (ориентация на экономию) **практически остановилась**: вернулись сотрудники гостиничного бизнеса, круизных лайнеров, казино и т. д.

В таких условиях компании-работодатели приостанавливали выплату зарплат. В **неопределенных условиях начала пандемии** (весна 2020 года) **имел место всплеск нарушений трудовых прав эмигрантов со стороны работодателей**. Это проявилось в увольнениях, открытых принуждениях к увольнениям, невыплатах зарплаты.

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА:**  
**Представитель Проекта «Ла Страда Беларусь»**

*« <...>людей просто увольняли и не выплачивали зарплаты. Люди возвращались домой. Там были случаи с громадным количеством нарушений. С теми же дальнобойщиками, когда им говорили: “Вы слили бензин, мы вам не выплатим зарплату. До свидания.” Говорили, что, если вы не подпишете документы, что вы увольняетесь с завтрашнего дня, мы не платим зарплату. Доходило до шантажа, невыплат. У нас всплеск был резкий, в три раза большее количество мигрантов трудовых с нарушениями обратилось. Россия, кстати, нет. Польша, на втором месте Литва.»*

**Дополнительной проблемой для части эмигрантов стал доступ к медицинским услугам.** Причем часто причиной этого становилась неготовность мигрантов обращаться в учреждения здравоохранения даже для консультаций: в некоторых случаях это связано со стоимостью медицинских услуг и отсутствием страховки, в других – в связи с опасением, что в случае

необходимости медицинскую помощь иностранцу вообще не будут оказывать.

**Изменения в положении трудовых эмигрантов, вызванные COVID-19, выразились в возникших новых экономических и социальных рисках для вернувшихся эмигрантов.** Многие не имеют стабильного постоянного источника дохода, испытывают сложности с трудоустройством, вследствие чего вынуждены тратить накопления, соглашаться на случайные подработки, находиться на иждивении близких, что создает риски не только для них самих, но и их семей (лишь 15 из 40 опрошенных имеют постоянную работу, находясь в Беларуси).

**Вадим, 22 года, Финляндия**

**«- Какие на сегодняшний день есть источники дохода у вас?»**

*- Подработки. Я иногда подрабатываю в тренажерном зале с друзьями, с которыми работал раньше, когда еще не уехал отсюда. Иногда работаю где-то на дегустациях, еще где-то. Просто иногда где-то подработать. Потому что на данный момент все, что мне предлагают, меня не устраивает в плане заработной платы. Они говорят одно, а потом по факту делаешь абсолютно другое. Поэтому, на данный момент, подработки очень разные.»*

**Александр, 38 лет, Чехия**

**«- Какие на сегодняшний день есть источники дохода у вас и у вашей семьи: ваша зарплата, накопления, зарплата супруги, помощь родственников, разовые подработки или что-то другое?»**

*- Нет, накоплений у нас нет. От зарплаты до зарплаты. Большею частью, жена больше зарабатывает. Потому что у нее постоянное место работы. У нее уже и стаж. А у меня, получается, день работаешь на себя, день бесплатно. В такси заработки сейчас совсем низкие <...> »*



Особенности положения также связаны с моделью поведения многих мигрантов: они сознательно не обустроивают трудовую деятельность в Беларуси, ожидая открытия границ и появления возможности вновь уехать. Такое поведение не всегда следует считать в полной мере рациональным с учетом неопределенности и необходимо рассматривать в качестве дополнительного фактора социального и экономического риска.

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА:**  
Представитель компании-посредника по трудоустройству за рубежом

*(О поведении работников в связи с прекращением трудовой деятельности на круизных лайнерах):*  
«Каждому там сказали, что, как только ситуация начнет улучшаться и они возобновят рейсы, то позовут на следующий контракт. Но люди понимают и видят, что происходит вокруг. Длительное время их еще никто не позовет на контракт. Многие написали в компанию, что увольняются, чтобы их и не ждали. А некоторые ждут, особенно те, кто проработал лет 10.»

« - Какие экономические риски существуют для лиц, которые вынуждены были вернуться в Беларусь из-за границы? <...>

- Конечно, им безумно сложно. Потому что зарплаты никакие. Я еще не видела ни одного круизника, который, уволившись, начал здесь работать. За всех не скажу, но те, с кем общаемся, здесь не работают.

- А они сами звонят, спрашивают появилась ли работа? Или просто ждут?

- Они звонят периодически и спрашивают даже о других вариантах. Однозначно все хотят уехать.»

**Павел, 42 года, Литва**

«- Какие сейчас планы в Беларуси?

- Пока никаких, есть еще работа. Будем стараться уехать в Вильнюс, если наладится обстановка с COVID-19 <...>»

По результатам исследования экономическая ситуация в Беларуси, сложности с трудоустройством усугубляли и продолжают усугублять положение вернувшихся трудовых мигрантов и их семей.

Помимо прочего, возвращение эмигрантов окажет негативное влияние в отдаленной перспективе, поскольку экономика недополучит средств, которые ранее выслались или привозились эмигрантами из-за границы, станет фактором снижения совокупного спроса и повышения нагрузки на социальную систему и систему здравоохранения.

Таким образом, пандемия COVID-19 оказала существенное негативное влияние на положение трудовых эмигрантов из Беларуси, многие из которых потеряли источник дохода. С учетом экономической ситуации в Беларуси, включая на рынке труда, многие трудовые эмигранты и их семьи оказались в ситуации социального риска. Кроме того, незадействованность или неполная задействованность в экономике значительного числа квалифицированных кадров является проявлением неполной реализации человеческого капитала, что в современных условиях грозит ростом нагрузки на социальную систему и замедлением экономического развития для белорусского общества в целом.

## 5. ФАКТОРЫ, ОКАЗАВШИЕ ВЛИЯНИЕ НА ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ ПОМИМО ПАНДЕМИИ COVID-19

Пандемия COVID-19 стала ключевым фактором, изменившим положение трудовых мигрантов и их семей, однако в действительности на положение эмигрантов могли оказать влияние и иные явления и события.

Исследование позволило установить дополнительные факторы, которые можно разделить на две группы:

1. Факторы, связанные с COVID-19, но также отражающие действие иных причин (например, решения правительств отдельных стран по борьбе с COVID-19 и социально-экономическими последствиями ограничительных мер. Эти меры хоть и являются следствием эпидемии, но были различны по содержанию и могли по-разному отражаться на положении эмигрантов).
2. Причины внешнего характера, не связанные непосредственно с пандемией COVID-19, но совпавшие с ней по времени (кризисные явления в экономике или специфика социального развития, изначально не связанные с пандемией).

К первой группе факторов следует отнести:

- **Различные меры поддержки трудящихся, принятые в разных странах.** Положение эмигрантов могло различаться в зависимости от государственной поддержки бизнеса и его сотрудников: в отдельных случаях государство (в частности, Чехия) предоставляло возможность выплачивать деньги или обязывало это делать, что улучшало положение рабочих. В Литве предприняты меры правового и инфраструктурного характера с целью облегчения для эмигрантов решения вопросов, связанных с трудовой деятельностью. В то же время в

Польше на компенсацию могли рассчитывать только местные жители.

**Александр, 38 лет, Чехия**

**«- Выплатили ли вам причитающиеся деньги?»**

- Выплатили. И за те 2 месяца, что мы сидели, частично компенсировали.

**- Это вы без работы несколько месяцев там находились?**

- Да, на коронавирусе сама страна дала указание выплатить всем компенсацию. Все предприятия там были закрыты, а официально считалось, что я работал, но на самом деле мы не работали, а государство оплачивало.»

**Валентина, 35 лет, Чехия**

**«- А эти несколько дней, которые недоработали, оплачивали вам или нет?»**

- Было предложение остаться до 16 июля, и тогда бы нам оплачивали. Мы бы дорабатывали всё это время на заводе, получали бы зарплату. Некоторые люди, которые там работали по двухгодичной визе, они не выходили на работу, и им возмещалось 60% заработной платы. То есть они сидели просто дома. <...>»

- **Степень «закрытия» страны, остановки экономики, а также степень того, насколько мигранты были вовлечены в работу в конкретных секторах экономики, являлись важными факторами, поскольку от них напрямую зависело то, насколько вероятными были те или иные негативные последствия для находящихся внутри страны трудовых эмигрантов.**

Ко второй группе факторов следует отнести положение в белорусской экономике и общественно-политической жизни:

- **Экономическая ситуация в Беларуси**, которая была усугублена пандемией, но не сформировалась по её причине, стала одним из факторов, определивших затруднительное положение вернувшихся эмигрантов, потерявших источник дохода. В то же время отсутствие жестких ограничительных мер могло несколько снизить остроту ситуации, давая возможность найти вернувшимся белорусам заработок внутри страны.

**Даниил, 33 года, Польша**

*«Цены в магазинах растут, мы просто этого не замечаем, и так во всем. Жировка растет. У меня двое детей ходит в сад и в школу, я уже устал платить. Мне проще там жить, работать и сюда высылать, нежели здесь работать. Потому что я сейчас работаю и не получаю ничего.»*

- **Общественно-политическая ситуация** стала для некоторых дополнительной причиной отказа от

поиска постоянной работы в Беларуси и еще одним аргументом в пользу эмиграции. Следует считать, что отсутствие постоянной работы, активность в поиске возможностей вновь уехать и ожидание открытия границ в значительной мере являются следствием напряженной внутривнутриполитической ситуации, связанной с ней рисков и отсутствия уверенности в завтрашнем дне.

Таким образом, дополнительными факторами, которые отразились на изменениях в положении и трудовой деятельности белорусских трудовых эмигрантов, стали: особенности мер социальной защиты трудящихся в отдельных странах, которые могли снижать или увеличивать тяжесть кризисных явлений (в отдельных странах работники смогли получить компенсацию, в других - нет); экономическая и общественно-политическая ситуация в Беларуси, усугубляющие положение трудовых эмигрантов, вернувшихся в страну.

## 6. НОВАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА И РИСКИ НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

COVID-19 стал причиной существенного сокращения возможностей для трудоустройства. В этой связи, а также учитывая экономическую и общественно-политическую ситуацию можно было ожидать рост числа случаев рискованного поведения на рынке труда и нарушения трудовых прав: готовности эмигрантов к нелегальному трудоустройству и чрезмерной эксплуатации, распространения обмана со стороны работодателей и посредников о содержании и условиях работы при трудоустройстве, распространения незаконной или даже криминальной деятельности на рынке труда и т. д.

Однако оснований полагать, что в среде белорусских эмигрантов возросла готовность к рискованному поведению, недостаточно: в целом отношение к нелегальному трудоустройству следует охарактеризовать как отрицательное: большинство опрошенных высказываются о таком способе трудоустройства резко негативно, они осознают связанные с этим риски и опасности.

**Анатолий, 48 лет, Российская Федерация**

*«- Скажите, а согласились бы вы сейчас работать за границей без официального оформления?»*

*- Нет, это чревато. Много примеров, когда люди пешком оттуда возвращались»*

**Павел, 22 года, Чехия**

*«- Вопрос в том, без официального поехали бы или нет?»*

*- Наверяд ли. Как это без официального? Мне нужен документ, который будет мне там разрешать находиться, пребывать. Если меня там, например, остановят, милиция просто проверит документы, меня просто потом выпрут из страны, без всяких выплат и всего остального. Проще устроиться официально, чем*

*быть там неофициально. Сейчас нет проблем с официальным трудоустройством.»*

При этом нельзя исключать, что в случае ухудшения экономической ситуации, жители Беларуси проявят большую готовность к нелегальному трудоустройству за границей.

В числе нарушений законодательства со стороны работодателей, риск которых повысился в период пандемии, следует назвать необоснованное увольнение. (При этом важно подчеркнуть, что в случае прекративших трудовую деятельность трудовые права формально не всегда бывают нарушены, часто рабочие сами выезжали в ситуации неопределенности.) Как отмечалось, есть основания полагать, что во многих случаях работодатели создавали ситуацию, вынуждающую увольняться: по свидетельству экспертов проекта «Ла Страда», количество подобного рода злоупотреблений значительно возросло на начальном этапе пандемии.

Среди других нарушений, которые можно ожидать, следует указать усиление трудовой эксплуатации посредством увеличения рабочего времени, норм выработки, снижения зарплат и иных злоупотреблений в отношении тех, кто остался работать.

Еще одним участившимся нарушением стала невыплата зарплат или иных выплат при увольнении, однако результаты исследования не позволяют говорить, что такое нарушение приобрело широкое распространение: в абсолютном большинстве случаев при увольнении сотрудники получили расчет и не имеют претензий к работодателям в вопросах оплаты труда.

Дополнительным фактором риска, усилившимся в период пандемии, стало появление большого количества компаний, оказывающих некачественные услуги по трудоустройству за границей: часто условия

труда не соответствуют заявленным, а порой под видом посредничества по трудоустройству реализуются мошеннические схемы.

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА: Елена, Проект «Ла Страда Беларусь»**

*«В этом году счет идет на месяцы. Буквально пару месяцев - и меняется ситуация с рынком труда. Мы увидели в августе-сентябре, что у нас появился всплеск обращений от людей, которые сталкиваются с нелегальными вербовщиками. Очень сильно увеличилось количество обращений, когда ты видишь по тому, что люди рассказывают, понимаешь, что вербовщик работает нелегально. Через украинские фирмы, например, стало, польские. То есть посредники не белорусские, а польские, украинские помогают трудоустроиться. У нас есть несколько кейсов, когда мы обращаемся сейчас в различные органы в Украине, чтобы изучили ситуацию по нескольким фирмам, которые обманывали людей. Например, якобы ты обращаешься за трудоустройством, с тебя берут деньги, кидают. Разные ситуации. Просто кидают. В любом случае, люди ищут, как уезжать. Просто если белорусский рынок не может что-то предложить, люди обращаются к посредникам в других странах.»*

Можно заключить, что в период пандемии принципиально новых форм нарушения

законодательства со стороны работодателей и новых рисков для эмигрантов не возникло, однако значительно участились и усилились злоупотребления, которые и прежде имели место: необоснованные увольнения, чрезмерная эксплуатация, недостоверная и вводящая в заблуждение информация о характеристиках трудоустройства со стороны рекрутинговых компаний.

Наибольшая опасность, как и прежде состоит в чрезмерной эксплуатации, что не связано с пандемией. В целом жители Беларуси в поиске работы за границей достаточно осторожны и недоверчивы, без официального оформления трудоустроиться не склонны. Также нет оснований полагать, что COVID-19 несет в себе для работников из Беларуси за границей более серьезные риски, чем в самой Беларуси. При этом не вызывает сомнения, что дополнительные усилия, направленные на предотвращение чрезмерной эксплуатации, необоснованных увольнений и рекрутингового мошенничества, необходимы. Также не будут лишними дополнительные меры, направленные на предупреждение трудоустройства без официального оформления. При этом следует учитывать, что вероятность рискованного поведения может возрасти при сохранении или усугублении кризисных явлений в Беларуси, что также указывает на актуальность и важность соответствующих мер.

## 7. ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

Опыт трудовой деятельности за границей во многих случаях оказал существенное влияние на видение перспектив: эмигранты в большинстве случаев в дальнейшем планируют трудоустройство за границей.

На сегодняшний день причиной отсутствия постоянного трудоустройства вернувшихся эмигрантов следует видеть не только ситуацию на рынке труда, но и стремление вернувшихся снова уехать за границу:

- перспектив в Беларуси для себя трудовые эмигранты не видят, готовы трудоустроиваться здесь лишь в крайнем случае, когда возможности уехать не будет вовсе.

**Из отчета МВД «Оценка влияния эпидемии COVID-19 на трудовую миграцию в Беларуси»:**

*«Практически все опрошенные лицензиаты (компании, занимающиеся организацией трудоустройства жителей Беларуси за границей и обладающие лицензией на соответствующую деятельность - SATIO) сообщили о множестве поступающих звонков от граждан с вопросами о том, когда можно приступить к процессу оформления документов для выезда, когда откроются границы.»*

Как правило, даже те, кто нашел стабильную работу в Беларуси, рассматривают это как временное решение.

**Ирина, 25 лет, Польша. Нашла постоянную работу в Беларуси**

**«- Вы планируете в будущем снова трудоустроиваться за границей?»**

*- Да, но не знаю когда, не ясно, когда вся эта ситуация закончится, но я бы хотела.»*

**Валентина, 35 лет, Чехия. Нашла постоянную работу в Беларуси**

**«- Понятно. А планируете ли вы в дальнейшем ещё поехать туда?»**

*- Я планирую не только поехать. Я планирую переехать туда.*

**- Прямо в Чехию?**

*- Да.*

**- А при каких условиях вы были готовы снова устроиться за границу?»**

*- Да я уже готова, просто нет возможности.»*

Это свидетельствует о трудностях на рынке труда Беларуси: работа за рубежом выглядит привлекательной: часто она оценивается как единственный способ обеспечить себя и свою семью.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Материалы исследования позволяют прийти к следующим выводам:

1. Пандемия COVID-19 создала существенные риски для социально-экономического положения и правовой защищённости белорусских трудовых эмигрантов и их семей: многие из них столкнулись с проблемой безработицы, утратой постоянного источника дохода, нарушением трудовых прав со стороны работодателей.
2. Проведенное исследование позволяет заключить, что наиболее серьезными последствиями пандемии COVID-19 оказались для работников туристической сферы, сферы развлечений и сферы обслуживания на рынке B2C, значительно пострадали работники в производственных сферах. В меньшей мере кризисные явления затронули специалистов, занятых в сфере международных перевозок и сотрудников, чья работа может выполняться удаленно.
3. Осведомленность эмигрантов о своих трудовых и социальных правах следует считать недостаточной; особенности правосознания заключаются в недооценке возможностей формальных институтов и правовых инструментов при защите своих прав, скептичности в оценке эффективности такого рода способов решения трудовых споров; практика трудовой деятельности не всегда соответствует правовым нормам, что может находить выражение в нелегальном трудоустройстве, чрезмерной эксплуатации, зарплатах «в конверте».
4. Пандемию COVID-19 следует признать определяющим фактором изменения положения трудовых эмигрантов из Беларуси в 2020 году: эмигранты оказались значительно менее защищены перед лицом социальных и экономических рисков, чем местное население; значительная часть белорусских трудовых эмигрантов потеряла источник дохода, многие оказались вынуждены вернуться в Беларусь; есть основания полагать, что в отдельных случаях увольнения не соответствовали правовым нормам.
5. Дополнительными факторами, которые отразились на изменениях в положении и трудовой деятельности белорусских трудовых эмигрантов, стали: (а) особенности мер социальной защиты работников в отдельных странах, которые могли снижать или увеличивать тяжесть кризисных явлений (к примеру, в отдельных странах работники смогли получить компенсацию, в других - нет); (б) экономическая ситуация в Беларуси, которая явилась фактором, усугубляющим положение трудовых эмигрантов, вернувшихся в страну; (с) общественно-политическая ситуация в Беларуси, которая стала дополнительным мотиватором к трудоустройству за границей, что отразилось на отказе от поиска постоянного рабочего места внутри страны.
6. Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что белорусские трудовые эмигранты часто проявляют терпимое отношение к некоторым нарушениям правовых норм со стороны работодателей, в частности, таких как чрезмерная эксплуатация, выплата зарплат в «конвертах»; при этом негативно или очень настороженно относятся к таким нарушениям, как нелегальное трудоустройство. В контексте вызванных пандемией COVID-19 изменений на рынке труда – снижения числа вакансий и трудностей в пересечении границы – вероятность рискованного поведения может повыситься в случае значительного усугубления экономической и общественно-политической ситуации в Беларуси.
7. Данные исследования позволяют утверждать, что трудовые эмигранты, вынужденные прекратить трудовую деятельность за границей и вернувшиеся в Беларусь, в подавляющем большинстве в дальнейшей перспективе не намерены оставаться в Беларуси, они ожидают отмены ограничений на перемещение и появления возможностей трудоустройства за границей. Свое проживание в Беларуси рассматривают как временное положение и готовы здесь оставаться в дальнейшем

только при отсутствии возможностей выехать за границу или при кардинальном изменении экономической ситуации в стране.

Таким образом, особенности правового статуса и экономического положения трудовых эмигрантов из Беларуси, прекративших трудовую деятельность в период пандемии COVID-19, заключаются в следующем:

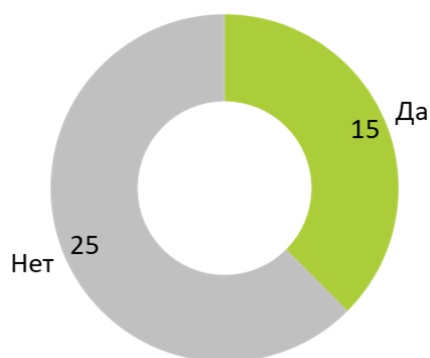
- Многие белорусские трудовые эмигранты столкнулись с проблемой безработицы и утраты источников постоянного и/или достаточного дохода;
- Уровень правосознания белорусских трудовых эмигрантов не достаточен для эффективной защиты своих трудовых прав;
- Белорусские трудовые эмигранты при условии высокой оплаты часто готовы мириться с тяжелыми условиями труда и нарушением некоторых трудовых прав;
- Белорусские трудовые эмигранты, которые оказались в Беларуси в период пандемии, рассматривают свое положение как временное и планируют выехать из страны при появлении такой возможности.

Со стороны Международной организации по миграции эффективными способами решения выявленных противоречий могут стать следующие:

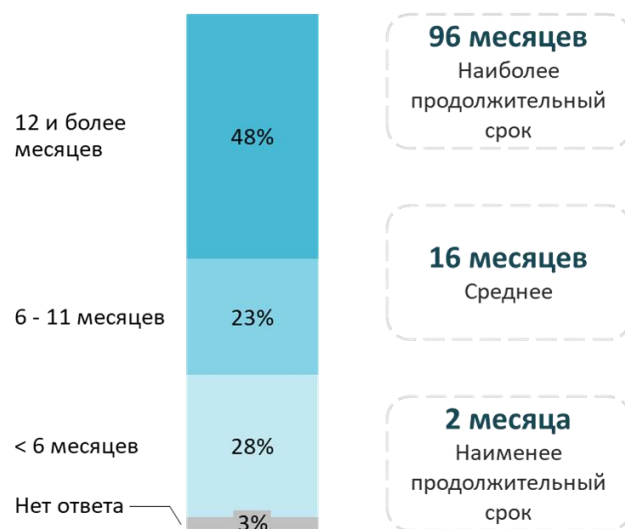
1. **Привлечение внимания общественности в странах эмиграции к проблеме трудовых эмигрантов** в средствах массовой информации;
2. **Работа с органами государственной власти в странах эмиграции** в вопросах защиты социальных, экономических и трудовых прав эмигрантов (например, распространить на эмигрантов социальные выплаты в странах, где такие выплаты существуют для граждан; ужесточить законодательство в вопросах защиты трудовых прав эмигрантов);
3. **Работа с белорусскими органами власти** с целью оказания поддержки эмигрантам и их семьям, оказавшимся вследствие потери работы за границей в сложном экономическом положении;
4. **Организация просветительских мероприятий с целью повышения в среде эмигрантов уровня правовой культуры и формирования доверия к формальным и правовым инструментам защиты трудовых прав** (в подобных случаях требующих коррекции нерациональных компонентов восприятия PR-средства будут более эффективными, чем традиционный просветительский формат);
5. **Содействие в создании и развитии общественных организаций, направленных на защиту прав трудовых эмигрантов и их поддержку** в сложных ситуациях как в странах трудоустройства, так и в Беларуси.
6. **В качестве особой меры** следует рассмотреть возможность **оказания прямой адресной поддержки вернувшимся эмигрантам**. Такая поддержка может осуществляться в различных формах: оказание содействия в трудоустройстве, грантовая поддержка предпринимательских инициатив, образовательные курсы (в том числе курсы профессиональной переподготовки) и др. Подобная мера не была озвучена в ходе интервью, предположительно, из-за особенностей правового сознания эмигрантов, которые не рассматривают возможности получения помощи со стороны государства или иных структур. Поэтому при разработке такого рода инициатив критически важным является разработка плана продвижения инициатив, повышения осведомленности о них с использованием различных средств и каналов коммуникации.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОТВЕТОВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА ЗАКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ

1.1 Это была Ваша первая работа за границей? n=40



1.2 Как долго Вы работали на последнем рабочем месте за границей? n=40



1.3 Как Вы нашли свое последнее рабочее место? n=40



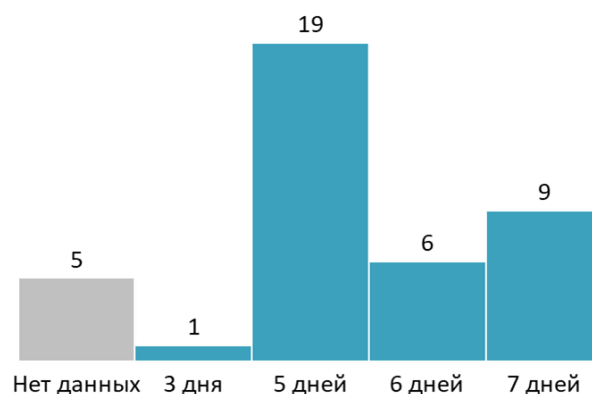
1.4 Были ли Вы трудоустроены официально (на последнем месте работы за границей)? n=40



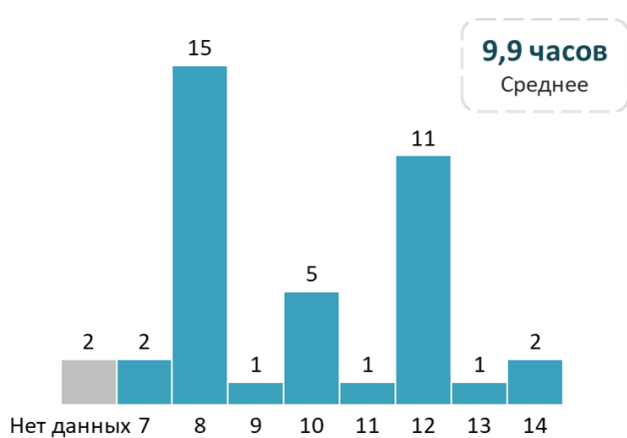
### 1.5 Какая применялась система оплаты? n=40



### 1.6 Сколько дней в неделю Вы обычно работали? n=40



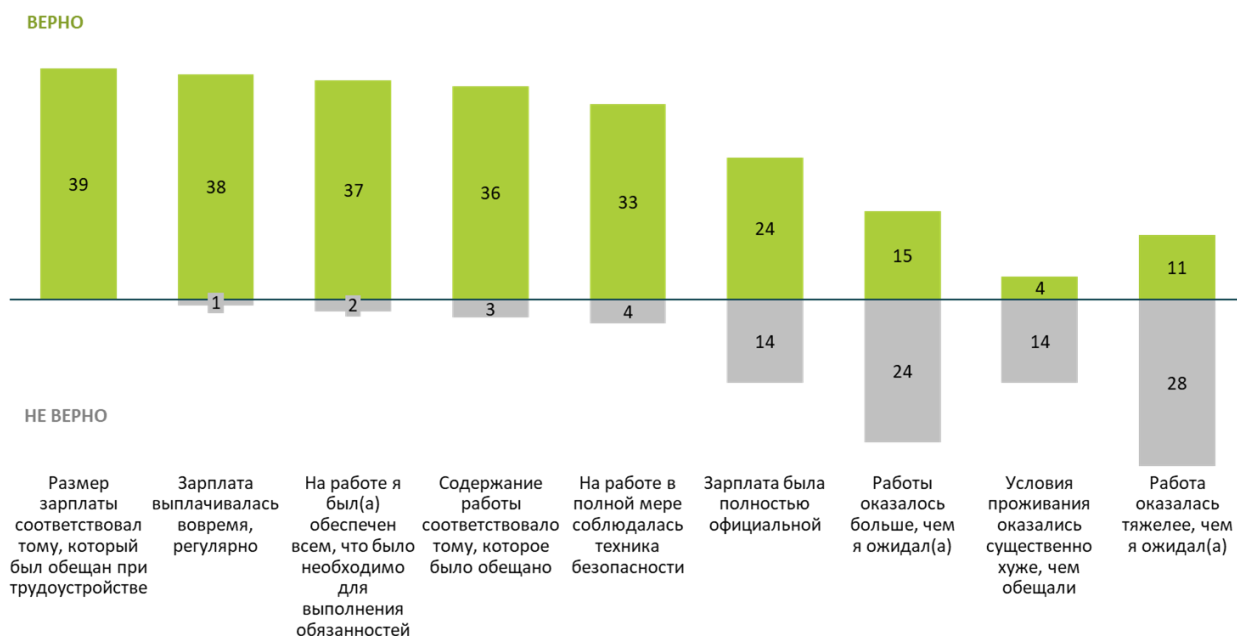
### 2.7 Сколько часов в день Вы обычно работали? n=40



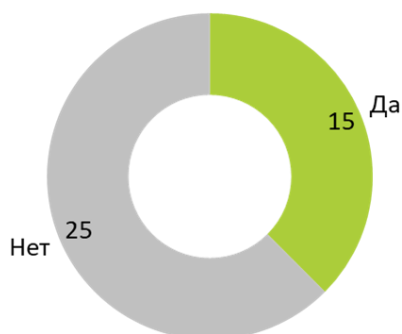
### 2.8 Что из перечисленного Вам предоставлялось на работе? n=34



2.9 Укажите, что из перечисленного, верно, а что не верно? n=40



2.10 Есть ли у Вас сейчас постоянная работа? n=40

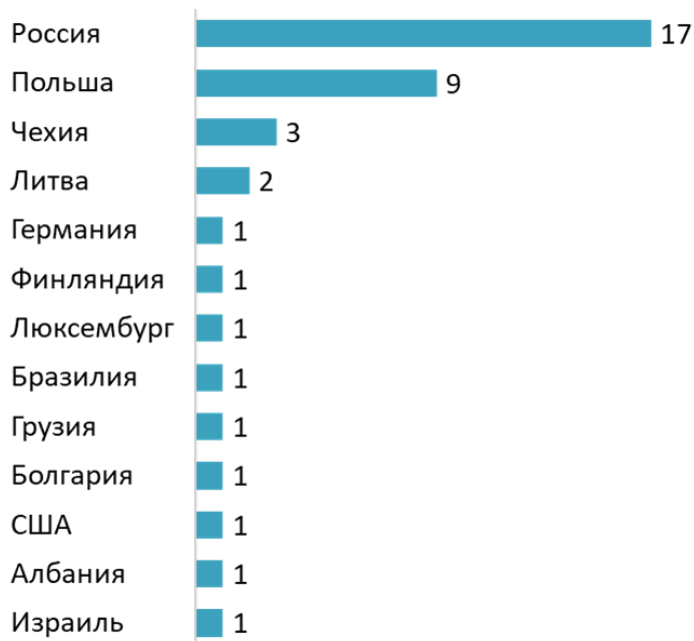


## ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ

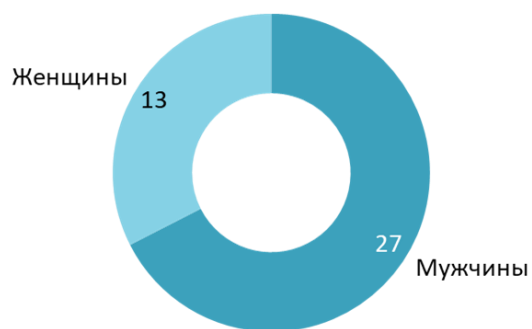
### 2.1 Профессии респондентов, n=40



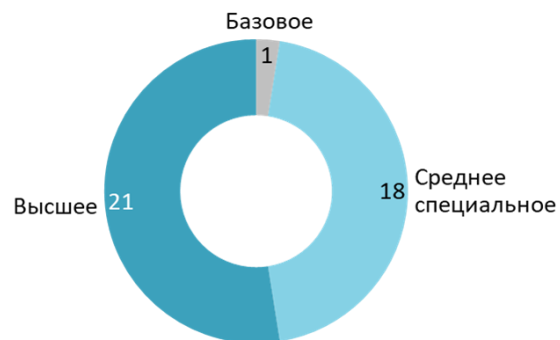
### 2.2 Страны трудоустройства респондентов за границей, n=40



## 2.3 Пол респондентов, n=40



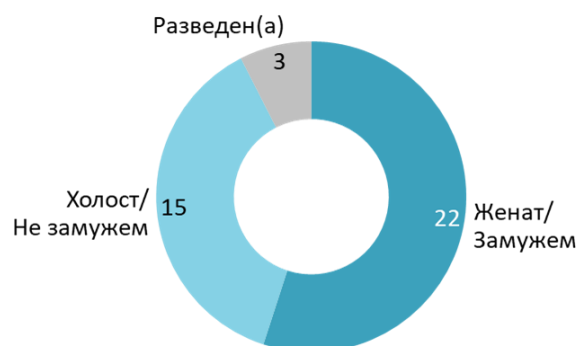
## 2.4 Образование респондентов, n=40



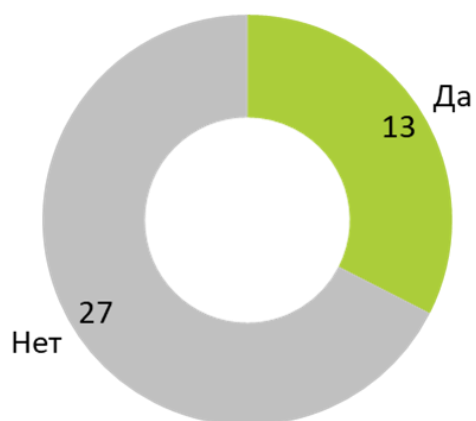
## 2.5 Возраст респондентов, n=40



## 2.6 Семейное положение респондентов, n=40



2.7 Наличие у респондентов детей на иждивении, n=40



2.8 Регион проживания респондентов, n=40





### **ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Список экспертов**

**Представитель Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь:**

1. Лисовская Елена Владимировна
2. Крупа Елена Владимировна

**Независимые эксперты:**

3. Нестерук Елена, директор программы «Ла Страда»
4. Николайчик Вероника, руководитель горячей линии программы «Ла Страда»

**Представители компаний, являющихся посредниками при трудоустройстве жителей Беларуси за границей:**

5. Елена, Частное сервисное унитарное предприятие «ТРЕВЕЛ ГРУП», работа на круизных лайнерах, Соединенные Штаты Америки
6. Денис, конфиденциально: организация, направление – Европейский Союз
7. Ирина, Кадровое агентство «Престиж персонал», направление – Российская Федерация, Европейский Союз
8. Светлана, УП «Джетэкспо», направление – Объединенные Арабские Эмираты, Катар, Европейский Союз

**Представители компаний, являющихся непосредственными работодателями для трудовых эмигрантов из Беларуси за рубежом:**

9. Николай, ООО «Подборовский ДОК», Российская Федерация
10. Слава, конфиденциально: продуктовая IT-компания, Республика Кипр