

Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы

Необязательные в правовом отношении нормы и
руководящие принципы подхода к миграции рабочей
силы, основанного на соблюдении прав человека

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы

**Необязательные в правовом отношении
нормы и руководящие принципы подхода
к миграции рабочей силы, основанного на
соблюдении прав человека**

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА ЖЕНЕВА

Copyright © Международная организация труда, 2007

Первое издание, 2007 год

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом согласно Протоколу 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться в Бюро публикаций (Права и разрешения), по адресу: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, институты и другие пользователи, зарегистрированные в Соединенном Королевстве в Агентстве по лицензированию авторских прав: Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Факс: (+44) (0)20 7631 5500; электронная почта: cla@cla.co.uk], в Соединенных Штатах в Центре по защите и использованию авторских прав: Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Факс: (+1) (978) 750 4470; электронная почта: info@copyright.com] или в других странах с ассоциированными организациями по правам на воспроизведение, имеют право снимать фотокопии в соответствии с лицензиями, выданными им для этой цели.

Международная программа МОТ по миграции

Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы: факультативные принципы и руководящие положения в целях выработки основанного на соблюдении прав человека подхода к вопросам миграции рабочей силы.

Женева, Международное бюро труда, 2007 год. 55 стр.

Достойный труд, создание рабочих мест, политика в области занятости, национальный план действий, повестка дня, развитие профессиональных навыков, социальный диалог, условия труда, основные права на рабочем месте, социальная защита, гендерное равенство, миграция рабочей силы, денежные переводы,

ISBN: 978-92-2-419118-3 & 978-92-2-419119-0

Также опубликовано на французском языке: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non-contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits.* (ISBN: 92-2-219118-8 & 978-92-2-219118-5). Genève, 2006.

Каталог публикаций МОТ или список последних изданий

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материалов в публикациях МОТ не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствуют об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Отделе публикаций МОТ, Международное бюро труда по адресу: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland. Каталог публикаций МБТ или список последних изданий можно получить там же или по электронной почте: pubvente@ilo.org

Приглашаем посетить наш сайт: www.ilo.org/publns

Набрано на фотонаборной машине в Швейцарии

Напечатано Международным бюро труда, Женева, Швейцария

ПРЕДИСЛОВИЕ

Вопросы миграции с целью работы по найму и ее связи с проблемами развития приобрели на сегодняшний день глобальный характер и затрагивают большинство государств мира. Они занимают важное место в политической повестке дня международного, регионального и национального уровня. Своим трудом трудящиеся-мигранты содействуют экономическому росту и развитию в странах, где они работают по найму. Выигрывают и страны происхождения, поскольку трудящиеся-мигранты направляют туда денежные переводы и применяют приобретенные в период миграции профессиональные навыки. Тем не менее, процесс миграции ставит сложные проблемы. Многие трудящиеся-мигранты, особенно низкоквалифицированные рабочие, подвергаются серьезным злоупотреблениям и эксплуатации. Женщины, все чаще мигрирующие самостоятельно и в настоящее время составляющие почти половину всех международных мигрантов, особо нуждаются в защите. В условиях укрепления барьеров на пути международной мобильности рабочей силы основными проблемами в области защиты прав человека и трудовых прав являются рост незаконной миграции, торговля людьми и нелегальная переправка мигрантов.

По мере расширения и усложнения миграции рабочей силы международное сообщество нуждается в новых инструментах регулирования, дополняющих международные договоры, разработанные за последние десятилетия. Международная организация труда (МОТ), благодаря ее трехсторонней структуре (правительства, работодатели и трудящиеся), ее мандату в вопросах рабочей силы, компетенции в области разработки стандартов и долголетнему опыту содействия установлению социальной справедливости в области труда, а через трудовые отношения – и в других областях, обязана и призвана играть исключительную роль в выработке для правительств, социальных партнеров и других заинтересованных сторон принципов и руководящих положений, касающихся политики и практики в области миграции рабочей силы.

Именно в таком контексте в последние годы МОТ содействовала проведению широкого диалога. Например, сформированная МОТ Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации, в которую входят видные деятели из разных областей, отметила, что отсутствие многосторонней основы для регулирования международной миграции породило ряд

сопутствующих проблем, в том числе таких, как эксплуатация трудящихся-мигрантов, рост незаконной миграции, расширение торговли людьми и «утечка мозгов» из развивающихся стран. В 2004 году на 92-й сессии Международной конференции труда состоялась общая дискуссия по проблемам трудящихся-мигрантов и была единогласно принята резолюция о справедливом подходе к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике, призывавшая принять План действий МОТ в отношении миграции рабочей силы. В Резолюции отмечалось: «Рост мобильности людей в поисках новых возможностей, достойного труда и безопасности привлекает внимание политиков и побуждает к диалогу в целях многостороннего сотрудничества практически во всех регионах мира. МОТ может играть центральную роль в содействии разработке политики, направленной на максимизацию положительных аспектов и минимизацию рисков в области трудовой миграции».¹

Главной задачей Плана действий являлась разработка Многосторонних основ по вопросам миграции рабочей силы на базе соблюдения прав человека. В период с 31 октября по 2 ноября 2005 года в Женеве МОТ провела трехстороннее совещание экспертов, на котором обсуждались и были приняты «Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы: факультативные принципы и руководящие положения в целях выработки основанного на соблюдении прав человека подхода к вопросам миграции рабочей силы». Руководящий орган МОТ на своей 295-й сессии в марте 2006 года принял решение о публикации и распространении этих Основ.

Многосторонние основы по вопросам миграции рабочей силы были разработаны для удовлетворения широкого спроса на практическое руководство и меры по максимизации положительных результатов миграции рабочей силы для всех сторон. Разработанные Основы:

- рассматривают основные проблемы, возникающие при выработке миграционной политики на национальном, региональном и международном уровне;
- представляют всеобъемлющий комплекс принципов, руководящих положений и примеров наилучшей практики в политике в области миграции рабочей силы, взятых из соответствующих международных документов и глобального обзора политики и практики членов МОТ в области миграции рабочей силы;
- рассматривают важные темы, такие как достойный труд для всех, регулирование миграции, защита трудящихся-мигрантов, содействие связям миграции и развития, а также расширение международного сотрудничества;

-
- представляют собой факультативный рамочный документ, в котором четко признается суверенное право всех государств определять свою собственную миграционную политику.
 - признают решающую роль социальных партнеров, социального диалога и трехсторонней структуры в политике в области миграции рабочей силы.
 - отстаивают учитывающую гендерные факторы миграционную политику, направленную на решение специфических проблем, с которыми сталкиваются женщины в процессе трудовой миграции.

Основы будут полезны правительствам, организациям работодателей и организациям трудящихся, а также всем участвующим в разработке, укреплении, осуществлении и оценке национальной, региональной и международной политики и практики в области миграции рабочей силы. МОТ планирует в сотрудничестве со своими членами регулярно обновлять подборку примеров лучшей практики, приведенных в Приложении II, и готова предоставлять экспертную помощь и руководство в содействии реализации Основ.

Хуан Сомавиа

Генеральный директор
Международной организации труда

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	v
Преамбула	1
Введение	3
I. Достойный труд	7
II. Формы международного сотрудничества в области миграции рабочей силы	9
III. Глобальная база знаний	11
IV. Эффективное управление миграцией рабочей силы	13
V. Защита трудящихся-мигрантов	17
VI. Предотвращение злоупотреблений в области миграции и защита от них	23
VII. Процесс миграции	25
VIII. Социальная интеграция и участие в общественной жизни	29
IX. Миграция и развитие	31
Приложение I: Перечень международных конвенций и рекомендаций в области труда, которые упоминаются в Многосторонних основах по вопросам миграции рабочей силы	35
Приложение II: Примеры передовой практики	37

МНОГОСТОРОННИЕ ОСНОВЫ МОТ ПО ВОПРОСАМ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека, принятые Трехсторонним совещанием экспертов по проблеме Многосторонних основ МОТ по вопросам миграции рабочей силы (Женева, 31 октября-2 ноября 2005 г.)

Трехстороннее совещание экспертов,

Напоминая, что Международная организация труда давно стремится к улучшению условий труда и социально-бытовых условий мужчин и женщин, работающих в иных странах, чем их собственная страна;

Принимая во внимание, что МОТ, благодаря ее уникальной трехсторонней структуре, компетенции и долголетнему опыту деятельности в социальной сфере, призвана играть существенную роль в выработке руководящих принципов для правительств, а также для организаций трудящихся и работодателей;

Учитывая необходимость содействия Программе достойного труда и создания рабочих мест по месту жительства, как подчеркивается в Глобальной повестке дня МОТ по вопросам занятости;

Принимая во внимание программы и деятельность по вопросам миграции Организации Объединенных Наций, соответствующих специализированных учреждений и Международной организации по миграции;

Признавая вклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации и Всемирной комиссии по международной миграции;

Напоминая, что в 1997 году МОТ созывала Трехстороннее совещание экспертов по вопросу о будущей деятельности МОТ в области миграции;

Проведя общее обсуждение на базе комплексного подхода к вопросам трудовой миграции на 92-й сессии Международной конференции труда в 2004 году на основе Доклада VI «За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике», результатом которого стало единогласное принятие МКТ резолюции и рекомендаций, предписывающих МОТ и ее членам, в сотрудничестве с другими соответствующими международными организациями, реализовать план действий в отношении трудящихся-мигрантов;

Принимая во внимание, что план действий, предложенный Международной конференцией труда, включает разработку необязательных в правовом отношении многосторонних основ подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека, которые учитывают потребности рынка рабочей труда, суверенные права всех наций на определение своей миграционной политики, а также соответствующих мер по более широкому применению международных трудовых норм и других документов, касающихся трудящихся-мигрантов;

Принимая во внимание, что необязательные в правовом отношении многосторонние основы направлены также на укрепление сотрудничества между МОТ и другими соответствующими международными организациями, в частности, в контексте ее сотрудничества с Женевской группой по вопросам миграции и региональными организациями, по оказанию поддержки в осуществлении плана действий и в целях содействия согласованности международной политики по вопросам миграции рабочей силы;

Просит Руководящий орган принять к сведению нижеследующие Основы, указываемые как «Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы, необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека», и предлагает правительствам государств – членов МОТ, организациям работодателей и трудящихся, а также соответствующим международным организациям поддерживать и соблюдать их положения.

ВВЕДЕНИЕ

1. Миграция в целях трудоустройства представляет собой серьезную глобальную проблему, которая сегодня затрагивает большинство стран мира. В настоящее время расширение миграции в целях трудоустройства происходит в результате действия двух основных факторов на рынке рабочей силы – многие люди трудоспособного возраста в своих странах либо не могут найти работу, либо не могут найти подходящую работу для обеспечения существования себе и своей семье, тогда как в некоторых других странах существует дефицит рабочей силы для заполнения вакансий в различных секторах экономики. Существуют и другие факторы, включающие демографические изменения, социально-экономические и политические кризисы, увеличение разрыва в уровне заработной платы внутри развитых и развивающихся стран, а также между ними. Вследствие этого происходит значительное перемещение людей через границы в целях трудоустройства, при этом численность женщин, самостоятельно мигрирующих в поисках работы, значительно возросла и сегодня составляет около половины всех трудящихся-мигрантов.
2. В миграции рабочей силы может содержаться немало положительных моментов как для стран, направляющих и принимающих трудящихся-мигрантов, так и для самих трудящихся. Она может содействовать экономическому росту и развитию как в странах происхождения мигрантов, так и в принимающих их странах. Признавая суверенное право государств вырабатывать свою собственную политику в области труда и миграции, важно привлечь внимание к необходимости принятия согласованных и всеобъемлющих мер национальной политики по эффективному управлению миграцией рабочей силы и защите трудящихся-мигрантов. Особое внимание следует уделять многочисленным случаям предоставления худших условий и проявления дискриминации, с которыми зачастую сталкиваются трудящиеся-мигранты на основании половой, расовой принадлежности и статуса мигранта. Помимо этого, проблемы, связанные с пересечением трудящимися государственных границ, не могут решаться эффективно, если страны действуют изолированно; следовательно, обеспечению национальных интересов может способствовать международное сотрудничество в области миграции рабочей силы.

Введение

3. Настоящие необязательные в правовом отношении Многосторонние основы МОТ вводят в действие резолюцию и рекомендации относительно справедливого подхода к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике, принятые 92-й сессией Международной конференции труда в 2004 году. Пункт 23 рекомендаций гласит:

В целях оказания содействия государствам-членам в выработке более эффективной политики в области миграции рабочей силы трехсторонние участники договорились разработать необязательные в правовом отношении многосторонние основы для подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека, с учетом потребностей национальных рынков труда. Такие основы будут разработаны и базироваться на имеющейся информации о политике и передовой практике стран, участвующих в международной миграции рабочей силы, существующих предложениях по увеличению экономических выгод от миграции рабочей силы, на соответствующих международных трудовых нормах, на Декларации об основополагающих принципах и правах в области труда 1998 года и протоколах к ней и на других международных документах, касающихся данной проблемы. (См. Приложение 1.)

Следует, в частности, принимать во внимание основополагающие принципы Конвенции о трудящихся-мигрантах (пересмотренной), 1949 год (№ 97), Конвенции о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), 1975 год (№ 143), а также относящихся к ним Рекомендаций №№ 86 и 151. Будучи ратифицированными, эти конвенции накладывают на государства обязательство проводить их положения в жизнь в полном объеме.

4. Многосторонние основы МОТ включают необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы по вопросам миграции рабочей силы. Они базируются на широких исследованиях, а также на собранных и проанализированных данных о практике трудовой миграции во всех регионах мира. Они разработаны с учетом принципов, изложенных в соответствующих международных документах, руководящих принципах международной и региональной политики, в том числе в Международной повестке дня в области регулирования миграции. Правительствам и социальным партнерам предлагается осуществлять изложенные в них нормы и руководящие принципы. Основы содержат примеры лучшей практики, приведенные в Приложении II. Ниже в соответствующих тематических разделах указаны документы, касающиеся этих принципов. Положения Основ не ограничивают и никаким иным образом не влияют на обязательства, вытекающие из ратификации любой из Конвенций МОТ. Они призваны дать практические ориентиры правительствам и организациям работодателей и трудящихся по вопросам развития, укрепления и осуществления национальной и международной политики в области миграции рабочей силы. Ими могут руководствоваться и другие стороны, интересующиеся вопросами миграции рабочей силы.

5. В более широком контексте приверженности обеспечению достойного труда для всех Многосторонние основы направлены на содействие сотрудничеству и проведению консультаций среди трехсторонних участников МОТ и Бюро, а также между ними, и, в сотрудничестве с другими международными организациями, на оказание им содействия в осуществлении более эффективной политики в области миграции рабочей силы, в том числе в отношении прав, трудоустройства и защиты трудящихся-мигрантов.

I. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

1. а) Следует способствовать расширению возможностей для всех мужчин и женщин трудоспособного возраста, в том числе трудящихся-мигрантов, получать достойную и производительную работу в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства.
- б) Программа достойного труда МОТ содействует доступу для всех к свободному выбору работы, признанию основных прав на рабочем месте, к получению дохода, позволяющего людям обеспечивать и выполнять свои основные материальные, социальные и семейные потребности и обязанности, а также к надлежащему уровню социальной защиты для работников и членов их семей.

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 1.1. разработка и осуществление экономической и социальной политики, создающей достойные и производительные рабочие места в соответствии с принципами 1 а) и б) настоящих Основ;
- 1.2. поддержка осуществления Глобальной повестки дня по вопросам занятости на национальном уровне.

II. ФОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

2. Правительства, при консультациях с организациями работодателей и трудящихся, должны осуществлять международное сотрудничество по содействию регулируемой миграции в целях трудоустройства.¹ Правительствам и организациям работодателей и трудящихся следует взаимодействовать с МОТ в целях содействия согласованности политики в сфере миграции рабочей силы на международном и региональном уровнях в соответствии с изложенными ниже руководящими принципами. МОТ должна способствовать диалогу с другими соответствующими международными организациями в целях выработки скоординированного подхода к миграции рабочей силы на основе необязательных в правовом отношении Многосторонних основ МОТ по вопросам миграции рабочей силы.

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 2.1. налаживание обмена информацией между правительствами по вопросам миграции рабочей силы;
- 2.2. налаживание межправительственного диалога и сотрудничества по вопросам политики в области миграции рабочей силы, при консультациях с социальными партнерами и гражданским обществом, а также с организациями трудящихся-мигрантов;
- 2.3. содействие там, где это необходимо, заключению двусторонних и многосторонних соглашений между принимающими странами и странами происхождения, касающихся различных аспектов миграции рабочей силы, таких как процедуры приема, потоки мигрантов,

¹ Конвенция № 97 (статья 10) и Рекомендация № 86.

Формы международного сотрудничества в области миграции рабочей силы

возможности воссоединения семей, политика интеграции и возвращение, включая, в частности, тенденции в области гендерных отношений;

- 2.4. оказание помощи в разработке проектов и программ по созданию или расширению возможностей достойного труда для женщин и мужчин в развивающихся странах;
- 2.5. создание механизмов для трехсторонних консультаций на региональном, международном и многостороннем уровнях;
- 2.6. содействие заключению между организациями трудящихся в странах происхождения и в принимающих странах двусторонних и многосторонних соглашений по обмену информацией и переводу членских взносов;
- 2.7. содействие возрастанию роли МОТ как ведущего учреждения по вопросам миграции рабочей силы, в том числе в ее взаимодействии с другими региональными и международными органами, прямо или косвенно связанными с вопросами миграции рабочей силы.

III. ГЛОБАЛЬНАЯ БАЗА ЗНАНИЙ

3. **Знания и информация имеют решающее значение для выработки, осуществления и оценки политики и практики в области миграции рабочей силы, и поэтому их сбору и применению следует придавать приоритетное значение.**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 3.1. совершенствование потенциала правительств и их структур по сбору и анализу данных о миграции рабочей силы, включая данные в разбивке по признаку половой принадлежности и другие данные, и их применение в политике в области миграции рабочей силы;
- 3.2. содействие международному обмену данными о миграции рабочей силы и его облегчение, например, путем передачи сведений в Международную базу данных по вопросам миграции рабочей силы;
- 3.3. содействие и оказание поддержки исследованиям по вопросам миграции рабочей силы, таким как влияние эмиграции на страны происхождения, а также вклад иммиграции в принимающих странах, и распространение полученных результатов;
- 3.4. развитие двустороннего и многостороннего обмена информацией о рынках труда;
- 3.5. сбор и обмен на постоянной основе информацией о положительной практике в отношении миграции рабочей силы.

IV. ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ МИГРАЦИЕЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

4. **Все государства обладают суверенным правом определять свою собственную политику управления миграцией рабочей силы. Международные трудовые нормы и другие международные документы, так же как, в соответствующих случаях, руководящие принципы должны играть важную роль в обеспечении согласованности, эффективности и справедливости этой политики.²**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 4.1. выработка и осуществление согласованной, всеобъемлющей, последовательной и прозрачной политики в целях эффективного управления миграцией рабочей силы, так, чтобы это приносило благо всем трудящимся-мигрантам и членам их семей, а также странам происхождения и принимающим странам;
- 4.2. обеспечение согласованности между политикой в области миграции рабочей силы, занятости и другими направлениями национальной политики, с учетом широких социальных и экономических последствий миграции рабочей силы и в целях содействия обеспечению для всех достойного труда и полной, свободно избранной, производительной занятости;
- 4.3. формулирование и осуществление национальной и там, где это приемлемо, региональной и многосторонней политики в области миграции рабочей силы всегда на основе международных трудовых норм

² Конвенция о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 г. (№ 97); Рекомендация о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 г. (№ 86); Конвенция о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), 1975 г. (№ 143); Рекомендация о трудящихся-мигрантах, 1975 г. (№ 151); Конвенция о политике в области занятости, 1964 г. (№ 122).

Эффективное управление миграцией рабочей силы

- и других соответствующих международных документов и многосторонних соглашений, касающихся трудящихся-мигрантов;
- 4.4. проведение политики, обеспечивающей решение конкретных проблем незащищенности определенных групп трудящихся-мигрантов, в том числе работающих в нелегальных условиях;
 - 4.5. обеспечение учета гендерных факторов в политике в области миграции рабочей силы и решение проблем и предупреждение конкретных форм жестокого обращения, с которыми часто сталкиваются женщины в процессе миграции;
 - 4.6. обеспечение ключевой роли министерств труда в формулировании и разработке политики в области управления и регулирования миграции рабочей силы с целью включения в нее положений, касающихся труда и занятости;
 - 4.7. создание механизма для обеспечения координации действий и консультаций между всеми министерствами, органами и организациями, занимающимися вопросами миграции рабочей силы;
 - 4.8. обеспечение наличия у конкретных структур и механизмов внутри этих министерств необходимых полномочий и возможностей для разработки, формулирования и осуществления политики в области миграции рабочей силы, в том числе создания там, где это возможно, специального подразделения по проблемам трудящихся-мигрантов;
 - 4.9. обеспечение наличия у соответствующих министерств необходимых финансовых и других ресурсов для осуществления политики в области миграции рабочей силы;
 - 4.10. введение трехсторонних процедур в целях обеспечения проведения консультаций с организациями работодателей и трудящихся по вопросам миграции рабочей силы и учета их мнения.
- 5. Необходимо рассмотреть вопрос о расширении путей законной трудовой миграции с учетом потребностей рынков рабочей силы и демографических тенденций.³**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

³ Конвенции №№ 97 и 143 и Рекомендации №№ 86 и 151.

Эффективное управление миграцией рабочей силы

- 5.1. создание систем и структур для периодического проведения объективного анализа рынка рабочей силы, учитывающего гендерные проблемы и включающего:
 - 5.1.1. секторальные, профессиональные и региональные аспекты дефицита рабочей силы и его причин, а также соответствующие вопросы предложения рабочей силы;
 - 5.1.2. дефицит квалифицированных работников как в странах происхождения, так и в принимающих странах, в том числе в секторах здравоохранения и образования;
 - 5.1.3. долгосрочное воздействие демографических тенденций, особенно старения и роста численности населения, на спрос и предложение рабочей силы;
 - 5.2. внедрение прозрачной политики в отношении приема, трудоустройства и места жительства трудящихся-мигрантов на основе четких критериев, в том числе потребностей рынка рабочей силы;
 - 5.3. там, где это приемлемо, внедрение политики и процедур, направленных на облегчение передвижения трудящихся-мигрантов посредством заключения двусторонних, региональных или многосторонних соглашений;
 - 5.4. содействие мобильности рабочей силы в рамках региональных интеграционных схем;
 - 5.5. обеспечение соответствия программ временной занятости потребностям устоявшегося рынка рабочей силы и соблюдение в этих программах принципа предоставления трудящимся-мигрантам равного режима с гражданами принимающей страны, а также предоставление работникам в рамках временных программ прав, указанных в принципах 8 и 9 настоящих Основ.
- 6. Необходимо содействовать налаживанию и проведению социального диалога, имеющего существенное значение для выработки оптимальной политики в области миграции рабочей силы.⁴**

⁴ Конвенция № 143 (статьи 2.2, 4, 7, 12 а), 12 е) и 14 b)); Конвенция о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы), 1976 г. (№ 144); Рекомендация № 86 (пункты 4.2 и 19); Рекомендация № 151 (пункты 4, 6 b), 7 1), 9, 14, 25 2) и 29).

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 6.1. введение или укрепление национальных процедур социального диалога в целях проведения консультаций по всем аспектам миграции рабочей силы, в том числе по вопросам подготовки образовательных программ и материалов и оказания услуг и содействия трудящимся-мигрантам и лицам, изучающим возможность миграции с целью трудоустройства – мужчинам и женщинам, – потребности которых могут различаться;
 - 6.2. содействие участию организаций работодателей и трудящихся в работе соответствующих международных, региональных, национальных и других форумов, в том числе путем внедрения процедур проведения трехсторонних консультаций;
 - 6.3. содействие диалогу и консультациям с организациями работодателей о практических возможностях и трудностях, с которыми они сталкиваются при найме иностранных работников;
 - 6.4. содействие диалогу и консультациям с организациями трудящихся о конкретных проблемах, связанных с миграцией рабочей силы, и об их роли в оказании помощи трудящимся-мигрантам;
 - 6.5. привлечение к участию в диалоге и консультациях трудящихся-мигрантов, как мужчин, так и женщин.
- 7. Правительства и социальные партнеры должны проводить консультации с организациями гражданского общества и объединениями мигрантов по вопросам миграционной политики.**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 7.1. выявление совместно с социальными партнерами влиятельных организаций гражданского общества и объединений мигрантов, содействующих соблюдению прав и благополучию трудящихся-мигрантов, в целях проведения консультаций и оказания поддержки;
- 7.2. содействие налаживанию связей между социальными партнерами, организациями гражданского общества и объединениями мигрантов.

V. ЗАЩИТА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

8. **Права человека всех трудящихся-мигрантов, независимо от их статуса, должны обеспечиваться и защищаться. В частности, на всех трудящихся-мигрантов должны распространяться принципы и права, предусмотренные в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в области труда 1998 года и протоколах к ней, которые нашли отражение в восьми основных конвенциях МОТ,⁵ и соответствующих конвенциях Организации Объединенных Наций о правах человека.**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 8.1. правительства должны обеспечить, чтобы национальные законы и практика, способствующие поощрению и защите прав человека, применялись ко всем трудящимся-мигрантам и чтобы они соблюдались всеми, кто имеет к этому отношение;
- 8.2. трудящимся-мигрантам должна предоставляться информация об их правах человека и обязанностях, им должна оказываться помощь в защите их прав;
- 8.3. правительства должны обеспечить эффективные механизмы правоприменения в целях защиты прав человека трудящихся-мигрантов и организовать подготовку в области прав человека для всех государственных должностных лиц, занимающихся вопросами миграции;

⁵ Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 г. (№ 87) и Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (№ 98); Конвенция о принудительном труде, 1930 г. (№ 29) и Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (№ 105); Конвенция о равном вознаграждении, 1951 г. (№ 100); Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№ 111); Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г. (№ 138); Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 г. (№ 182).

Защита трудящихся-мигрантов

- 8.4. необходимо принятие, осуществление и обеспечение применения законодательства и политики, направленных на:
- 8.4.1. гарантирование трудящимся-мигрантам, как мужчинам, так и женщинам, права на свободу ассоциации в соответствии с Конвенцией № 87, а при их вступлении в профсоюзы – права занимать должности в этих организациях, обеспечение им защиты против дискриминации на основании их профсоюзной деятельности в соответствии с Конвенцией № 98 и обеспечение соблюдения этих прав организациями работодателей и трудящихся;
 - 8.4.2. защиту трудящихся-мигрантов от работы в условиях принудительного труда, включая долговую зависимость и торговлю людьми, в частности трудящихся-мигрантов, не имеющих законного статуса, или другие группы трудящихся-мигрантов, особо уязвимых в отношении таких условий труда;
 - 8.4.3. обеспечение соблюдения минимального возраста для приема на работу в соответствии с Конвенцией № 138 и фактическое запрещение наихудших форм детского труда, в том числе торговли людьми и принудительного труда детей-мигрантов или детей трудящихся-мигрантов в соответствии с Конвенцией № 182;
 - 8.4.4. ликвидацию всех форм дискриминации в отношении трудящихся-мигрантов в области труда и занятий.
9. а) **Все международные трудовые нормы применяются к трудящимся-мигрантам, если не указано иное. Национальные законодательные и нормативные акты, касающиеся миграции рабочей силы и защиты трудящихся-мигрантов, должны руководствоваться соответствующими международными трудовыми нормами и другими соответствующими международными и региональными документами.**
- б) **Защита трудящихся-мигрантов требует прочной правовой основы, базирующейся на международном праве. При разработке национального законодательства и политики, касающихся защиты трудящихся-мигрантов, правительства должны руководствоваться основными принципами Конвенции о трудящихся-мигрантах (пересмотренной), 1949 год (№ 97), Конвенции о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), 1975 год (№ 143) и относящихся к ним Рекомендаций №№ 86 и 151, в частности, относительно предоставления законным трудящимся-мигрантам равного режима с гражданами принимающей страны, а также минимальных стандартов защиты всех трудящихся-**

мигрантов. Должны приниматься во внимание принципы, содержащиеся в Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 1990 год. Если эти конвенции ратифицированы, они должны выполняться в полной мере.

- с) Национальное законодательство и политика должны также руководствоваться другими соответствующими стандартами МОТ в сфере занятости, проверки условий труда, социального обеспечения, охраны материнства, охраны заработной платы, безопасности и гигиены труда, а также в таких секторах, как сельское хозяйство, строительство, гостиницы и рестораны.⁶

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 9.1. учет конвенций МОТ и других международных документов, касающихся трудящихся-мигрантов, в частности, основных принципов Конвенций МОТ №№ 97 и 143 и Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года, их соблюдение в полном объеме там, где они ратифицированы, и рассмотрение вопроса о ратификации и выполнении их положений там, где они еще не ратифицированы;
- 9.2. принятие мер для обеспечения возможности для всех трудящихся-мигрантов воспользоваться положениями всех соответствующих международных норм в соответствии с принципами 8 и 9 настоящих Основ;

⁶ Особенно актуальны Конвенция о равноправии в области возмещения при несчастных случаях, 1925 г. (№ 19); Конвенция об инспекции труда, 1947 г. (№ 81); Конвенция о трудовых статьях и договорах, заключаемых с государственными органами власти, 1949 г. (№ 94); Конвенция об охране заработной платы 1949 г. (№ 95); Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г. (№ 102); Конвенция о плантациях, 1958 г. (№ 110); Конвенция о равноправии в области социального обеспечения, 1962 г. (№ 118); Конвенция о политике в области занятости, 1964 г. (№ 122); Конвенция об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 г. (№ 129); Конвенция об установлении минимальной заработной платы, 1970 г. (№ 131); Конвенция о сестринском персонале, 1977 г. (№ 149); Конвенция о безопасности и гигиене труда, 1981 г. (№ 155); Конвенция о сохранении прав в области социального обеспечения, 1982 г. (№ 157); Конвенция о службах гигиены труда, 1985 г. (№ 161); Конвенция о безопасности и гигиене труда в строительстве, 1988 г. (№ 167); Конвенция об условиях труда в гостиницах и ресторанах, 1991 г. (№ 172); Конвенция о безопасности и гигиене труда на шахтах, 1995 г. (№ 176); Конвенция об охране материнства, 2000 г. (№ 183); Конвенция о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве, 2001 г. (№ 184).

Защита трудящихся-мигрантов

- 9.3. принятие и проведение национальной политики, содействующей и направленной на предоставление законным трудовым мигрантам равного режима с гражданами принимающей страны в отношении национального трудового законодательства и обеспечение доступа к применимым мерам социальной защиты в соответствии с Конвенцией № 97;
- 9.4. принятие мер для предоставления трудящимся-мигрантам, законно пребывающим в стране, равного режима с гражданами этой страны в отношении возможности трудоустройства и подготовки после разумного периода работы по найму и, в случае ее потери, достаточного времени на поиски другой работы в соответствии с Конвенцией № 143 и Рекомендацией № 151 к ней;
- 9.5. принятие мер, обеспечивающих право всех трудящихся-мигрантов, покидающих страну работы по найму, на получение любого невыплаченного вознаграждения и пособий, причитающихся в связи с работой по найму, и в соответствующих случаях им предоставляется разумный период времени на пребывание в стране, чтобы добиться применения средств судебной защиты в отношении невыплаченной заработной платы;
- 9.6. принятие мер, обеспечивающих трудящимся-мигрантам, имеющим постоянный статус, возможность остаться в стране в случае нетрудоспособности;
- 9.7. обеспечение того, чтобы ограничения прав временных трудящихся-мигрантов не превышали соответствующих международных норм;
- 9.8. принятие мер, обеспечивающих, чтобы национальное трудовое законодательство и законодательные и нормативные акты, касающиеся социального обеспечения, охватывали всех мужчин и женщин из числа трудящихся-мигрантов, домашних работников и других уязвимых групп, в частности, в сфере занятости, охраны материнства, заработной платы, охраны и гигиены труда и других условий работы согласно соответствующим документам МОТ;
- 9.9. заключение двусторонних, региональных или многосторонних соглашений, направленных на предоставление социального обеспечения и пособий, а также сохранение права законных трудящихся-мигрантов и, в соответствующих случаях, трудящихся-мигрантов, не имеющих законного статуса, на социальное обеспечение;
- 9.10. принятие мер, направленных на обеспечение для трудящихся-мигрантов и сопровождающих их членов их семей доступа к услугам здравоохранения и, как минимум, доступа к неотложной медицинской помощи, а также предоставление законным трудящимся-мигрантам и сопровождающим их членам их семей равного режима с гражданами данной страны в отношении медицинского обслуживания;

- 9.11. принятие мер, направленных на обеспечение выплаты заработной платы всем трудящимся-мигрантам непосредственно и на регулярной основе, на обеспечение им свободы распоряжаться своими заработками по своему усмотрению и выплаты всех причитающихся сумм при прекращении работы по найму согласно соответствующим документам МОТ, в соответствии с национальным законодательством и практикой;
 - 9.12. принятие мер, направленных на законодательное и практическое обеспечение предоставления всем трудящимся-мигрантам равного режима с трудящимися-гражданами в отношении безопасности и гигиены труда, в том числе мер, касающихся конкретных рисков, существующих в определенных профессиях и секторах, в особенности в сельском хозяйстве, строительстве, на шахтах, в гостиницах и ресторанах, работе в качестве домашней прислуги, и касающихся конкретных рисков, которым подвергаются женщины, и, где это применимо, содействующих возможностям продвижения по работе;
 - 9.13. принятие мер, направленных на преобразование неформальной экономической деятельности в официальную деятельность и обеспечение соблюдения в отношении трудящихся-мигрантов, занятых в этой деятельности, прав, указанных в принципах 8 и 9 настоящих Основ;
 - 9.14. организациям работодателей и трудящихся следует включать конкретные проблемы трудящихся-мигрантов – мужчин и женщин – в переговоры о заключении коллективных договоров и в социальный диалог.
- 10. Права всех трудящихся-мигрантов, указанные в принципах 8 и 9 настоящих Основ, должны защищаться путем эффективного применения и обеспечения выполнения национальных законодательных и нормативных актов в соответствии с международными трудовыми нормами и применимыми региональными документами.⁷**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

⁷ Это, в частности, касается Конвенции об инспекции труда, 1947 г. (№ 81), Конвенции об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 г. (№ 129) и Конвенций №№ 97 и 143.

Защита трудящихся-мигрантов

- 10.1. распространение инспекции труда на все рабочие места, где работают трудящиеся-мигранты, с целью эффективного мониторинга условий их труда и надзора за соблюдением договоров найма;
- 10.2. обеспечение наличия у трудовых инспекций или соответствующих компетентных органов необходимых ресурсов и необходимой подготовки сотрудников трудовой инспекции в области прав трудящихся-мигрантов и различных потребностей мужчин и женщин среди трудящихся-мигрантов;
- 10.3. содействие внедрению письменных договоров найма в качестве основы для определения обязательств и обязанностей и механизма регистрации таких договоров, если это необходимо для защиты трудящихся-мигрантов;
- 10.4. содействие обсуждению Многосторонних основ между МОТ и другими международными организациями с целью не допустить нарушения принципа предоставления трудящимся-мигрантам равного режима с трудящимися-гражданами и осуществления прав, указанных в принципах 8 и 9 настоящих Основ, в их политике и программах;
- 10.5. обеспечение всех трудящихся-мигрантов эффективными средствами судебной защиты против нарушения их прав и создание для всех трудящихся-мигрантов эффективных и доступных каналов подачи жалоб и использования средств судебной защиты без угрозы дискриминации, запугивания или преследования;
- 10.6. обеспечение средств судебной защиты в отношении любых физических и юридических лиц, занимающихся наймом и трудоустройством трудящихся-мигрантов, которые нарушают их права;
- 10.7. введение эффективных санкций и наказаний для всех ответственных за нарушение прав трудящихся-мигрантов;
- 10.8. предоставление трудящимся-мигрантам информации об их правах и оказание им помощи в защите их прав;
- 10.9. предоставление организациям работодателей и трудящихся информации относительно прав трудящихся-мигрантов;
- 10.10. предоставление трудящимся-мигрантам в случае необходимости услуг устного и письменного перевода во время административных и судебных разбирательств;
- 10.11. предоставление трудящимся-мигрантам, участвующим в судебном разбирательстве по вопросам занятости и миграции, юридических услуг в соответствии с национальным законодательством и практикой.

VI. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЙ В ОБЛАСТИ МИГРАЦИИ И ЗАЩИТА ОТ НИХ

11. Правительства должны выработать и осуществлять, при консультациях с социальными партнерами, меры по предотвращению злоупотреблений, незаконной переправки мигрантов и торговли людьми; они должны также принимать меры по предотвращению незаконной миграции рабочей силы.⁸

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 11.1. принятие и реализация законодательства и политики, направленных на предотвращение незаконной миграции рабочей силы и ликвидацию негуманных условий миграции, в том числе торговли трудящимися-мигрантами – мужчинами и женщинами;
- 11.2. усиление мер, направленных на выявление и установление злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, в том числе физического и сексуального домогательства или насилия, ограничения свободы передвижения, долговой зависимости, принудительного труда, удержания оплаты труда и пособий, их неполная выплата или задержка, удержание паспортов или удостоверений личности или проездных документов и угроза доноса в органы власти, особенно в секторах, находящихся за пределами обычных каналов регулирования и защиты, например работе в качестве домашней прислуги;
- 11.3. реализация эффективных и доступных средств судебной защиты для трудящихся, чьи права были нарушены, независимо от их миграционного статуса, включая средства судебной защиты в отношении нарушения договоров найма, например финансовую компенсацию;

⁸ Конвенции №№ 29, 105, 138 и 182; Конвенция № 97 (статья 3, Приложение I; статья 8 и Приложение II, статья 13); Конвенция № 143, часть I; Международная конвенция 1990 г. (статья 21).

Предотвращение злоупотреблений в области миграции и защита от них

- 11.4. наложение санкций и наказаний на физических и юридических лиц, ответственных за злоупотребления по отношению к трудящимся-мигрантам;
- 11.5. принятие мер, поощряющих трудящихся-мигрантов и жертв торговли людьми сообщать о случаях злоупотреблений, эксплуатации и нарушения их прав, с учетом особого положения женщин и детей, и в связи с этим создание механизмов для подачи жалоб и использования средств судебной защиты трудящимися-мигрантами без запугивания или преследований;
- 11.6. запрещение удержания документов, удостоверяющих личность трудящихся-мигрантов;
- 11.7. создание и укрепление каналов и структур для обмена информацией и международного сотрудничества по решению проблемы негуманных условий миграции;
- 11.8. распространение информации о торговле людьми в целях предостережения потенциальных жертв о такой опасности и повышения осведомленности населения об этой проблеме;
- 11.9. предоставление помощи и защиты жертвам торговли людьми и других негуманных условий миграции, уделяя особое внимание конкретным нуждам женщин и детей;
- 11.10. принятие политики, направленной на решение проблемы коренных причин и последствий торговли людьми, уделяя особое внимание гендерным вопросам;
- 11.11. содействие искоренению дезориентирующей пропаганды, связанной с миграцией рабочей силы.

VII. ПРОЦЕСС МИГРАЦИИ

- 12. Необходимо содействовать организованному и основанному на принципах равенства процессу миграции рабочей силы как в странах происхождения, так и в принимающих странах, помогая трудящимся-мигрантам – мужчинам и женщинам – ориентироваться на всех этапах миграции, в частности на этапе планирования и подготовки к миграции в целях трудоустройства, транзита, прибытия и приема, возвращения и реинтеграции.⁹**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 12.1. оказание содействия трудящимся-мигрантам при отъезде, переезде и приеме путем предоставления им до отбытия и по прибытии информации, подготовки и помощи относительно процесса миграции, их прав и общих условий жизни и труда в принимающей стране на понятном им языке;
- 12.2. там, где это возможно, оказание содействия возвращению трудящихся-мигрантов путем предоставления до их отбытия и по прибытии на родину информации, подготовки и помощи, касающихся возвращения, переезда и реинтеграции;
- 12.3. упрощение административных процедур, связанных с процессом миграции, и снижение стоимости этого процесса для трудящихся-мигрантов и работодателей;
- 12.4. содействие участию организаций работодателей и трудящихся и других соответствующих неправительственных организаций в распространении информации среди трудящихся-мигрантов;

⁹ Конвенция № 97 и Рекомендация № 86; Конвенция № 110 (статья 18).

Процесс миграции

- 12.5. налаживание связей между организациями трудящихся в странах происхождения и в принимающих странах в целях обеспечения информированности трудящихся-мигрантов об их правах и оказания им помощи на протяжении всего процесса миграции;
 - 12.6. содействие признанию и сертификации практических навыков и квалификации трудящихся-мигрантов, а там, где это невозможно, предоставление средств для обеспечения признания их практических навыков и квалификации;
 - 12.7. предоставление, в случае необходимости, услуг устного и письменного перевода для оказания помощи трудящимся-мигрантам в отношении административных и юридических процедур;
 - 12.8. создание эффективных консульских служб в принимающих странах, в штат которых по возможности должны входить и женщины, и мужчины, для предоставления информации и оказания помощи женщинам и мужчинам среди трудящихся-мигрантов;
 - 12.9. оказание помощи в передвижении трудящихся-мигрантов между страной, где они работают, и родиной, позволяющей им поддерживать семейные и общественные связи;
 - 12.10. рассмотрение вопроса о создании фондов социального обеспечения для оказания помощи трудящимся-мигрантам и членам их семей, например, в случае болезни, травмы, репатриации, жестокого обращения или смерти;
 - 12.11. обеспечение того, чтобы к трудящимся-мигрантам не предъявлялось требование проходить дискриминационные медицинские обследования.
- 13. В соответствии с Конвенцией о частных агентствах занятости, 1997 год (№ 181) и Рекомендацией к ней (№ 188) правительства стран происхождения и принимающих стран должны уделять должное внимание лицензированию деятельности служб найма и занятости трудящихся-мигрантов и надзору за ними.**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 13.1. обеспечение соблюдения службами по найму и трудоустройству в их деятельности стандартизированной системы лицензирования или сертификации, установленной после проведения консультаций с организациями работодателей и трудящихся;

- 13.2. обеспечение соблюдения службами по найму и трудоустройству основных принципов и прав трудящихся-мигрантов;
- 13.3. обеспечение получения трудящимися-мигрантами понятных и подлежащих принудительному исполнению договоров найма;
- 13.4. создание механизмов, обеспечивающих, чтобы службы по найму и трудоустройству не вербовали, не трудоустраивали и не нанимали работников на рабочие места, связанные с недопустимыми опасностями или рисками или жестоким или дискриминационным обращением любого рода, и предоставляли трудящимся-мигрантам на понятном им языке информацию о характере предлагаемой им работы и об условиях найма;
- 13.5. принятие мер по реализации законодательства и политики, предусматривающих эффективные механизмы принудительного исполнения и санкции в целях предотвращения неэтичных методов и включающих положения о запрещении деятельности частных агентств по трудоустройству, использующих неэтичные методы, и приостановлении их деятельности или отзыве их лицензий в случае нарушения правил;
- 13.6. рассмотрение вопроса о создании системы защиты, например страхования или гарантийных обязательств, подлежащих оплате агентством занятости в порядке компенсации трудящимся-мигрантам любых денежных убытков, понесенных в результате невыполнения таким агентством занятости или подрядной организацией своих обязательств перед ними;
- 13.7. введение положений о том, что комиссионные и другие сборы за услуги по найму и трудоустройству не должны оплачиваться, прямо или косвенно, трудящимися-мигрантами;
- 13.8. обеспечение стимулов для соблюдения службами по найму и трудоустройству общепризнанных критериев надлежащей деятельности.

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ И УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

14. **Правительства и социальные партнеры, при консультациях, должны содействовать социальной интеграции и вовлеченности в общественную жизнь, соблюдая при этом уважение к культурному разнообразию, предотвращая дискриминацию в отношении трудящихся-мигрантов и принимая меры по борьбе с расизмом и ксенофобией.¹⁰**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 14.1. содействие принятию и реализация антидискриминационного законодательства и политики, создание и укрепление специализированных органов, занимающихся вопросами равенства и недискриминации в отношении трудящихся-мигрантов и периодическим сбором данных и проведением исследований по этим вопросам;
- 14.2. осуществление политики и программ, направленных на предотвращение и борьбу с расизмом и ксенофобией в отношении трудящихся-мигрантов, принимая во внимание соответствующие рекомендации Программы действий, принятой на Всемирной конференции против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости (Дурбан, Южная Африка, 2001 г.);
- 14.3. улучшение положения трудящихся-мигрантов на рынке труда, например, путем предоставления профессионального обучения и возможностей получения образования;
- 14.4. учитывая конкретные проблемы, с которыми сталкиваются незаконные трудящиеся-мигранты или другие незащищенные трудящиеся-

¹⁰ Конвенция № 143 (статьи 10, 12 и 13); Рекомендация № 151 (пункты 7.1 с) и 13-16); Рекомендация № 86 (пункт 15).

Социальная интеграция и участие в общественной жизни

мигранты в связи со своим статусом, рассмотрение вопроса о реализации вариантов политики, указанных в Конвенции № 143 и относящейся к ней Рекомендации № 151;

- 14.5. создание национальных или региональных центров по выработке и реализации мер содействия интеграции трудящихся-мигрантов и членов их семей после проведения консультаций с социальными партнерами и представителями трудящихся-мигрантов;
- 14.6. взаимодействие с социальными партнерами и объединениями трудящихся-мигрантов в целях обеспечения их более широкого представительства и участия в экономической, общественной и политической жизни;
- 14.7. обеспечение курсов языковой и культурной ориентации в отношении стран происхождения и принимающих стран;
- 14.8. содействие созданию и укреплению сетей поддержки общин;
- 14.9. содействие проведению просветительских кампаний в области государственного образования и среди населения относительно вклада, который трудящиеся-мигранты вносят в странах работы по найму, в целях облегчения их интеграции в общество;
- 14.10. упрощение порядка воссоединения семей трудящихся-мигрантов, насколько это возможно, в соответствии с национальным законодательством и практикой;
- 14.11. принятие мер по обеспечению права детей трудящихся-мигрантов, родившихся в принимающих странах, на регистрацию свидетельства о рождении и получение гражданства, чтобы они не становились лицами без гражданства, в соответствии с Конвенцией Организации Объединенных Наций о правах ребенка (1989 г.);
- 14.12. содействие интеграции детей трудящихся-мигрантов в национальную систему образования;
- 14.13. обеспечение для трудящихся-мигрантов возможности участвовать в политической деятельности после определенного периода законного проживания в стране, в соответствии с условиями в стране.

IX. МИГРАЦИЯ И РАЗВИТИЕ

- 15. Необходимо признание и максимальное увеличение вклада, который трудовая миграция вносит в решении проблем занятости, экономического роста, развития и снижения уровня бедности, как в странах происхождения, так и в принимающих странах.**

Руководящие принципы

Практической реализации указанного выше принципа, возможно, будет содействовать соблюдение следующих руководящих принципов:

- 15.1. интеграция и включение вопросов трудовой миграции в национальную политику в области занятости, рынка труда и развития;
- 15.2. расширение анализа вклада, который вносят миграция рабочей силы и трудящиеся-мигранты в экономику принимающих стран, в том числе с точки зрения создания рабочих мест, накопления капитала, системы социального страхования и социального обеспечения;
- 15.3. содействие позитивной роли миграции рабочей силы в укреплении или углублении региональной интеграции;
- 15.4. содействие формированию и обеспечение стимулов для создания и развития предприятий, в том числе транснациональных предпринимательских инициатив и развития микропредприятий трудящимися-мигрантами – мужчинами и женщинами – в странах происхождения и в принимающих странах;
- 15.5. создание стимулов для поощрения продуктивного инвестирования средств, переводимых в страны происхождения;
- 15.6. снижение стоимости перевода средств, в том числе путем создания доступных финансовых услуг, снижения операционных издержек, предоставления налоговых льгот и содействия конкуренции между кредитно-финансовыми учреждениями;

Миграция и развитие

- 15.7. принятие мер по смягчению последствий потери работников остро необходимых профессий, в том числе путем внедрения руководящих принципов соблюдения этики при найме мигрантов;
- 15.8. внедрение политики содействия циклической и повторной миграции и реинтеграции в стране происхождения, в том числе путем поддержки схем временной миграции и визовой политики, дружественной циркуляции;
- 15.9. содействие передаче капитала, квалификации и технологий трудящимися-мигрантами, в том числе путем предоставления им стимулов;
- 15.10. содействие налаживанию связей с транснациональными общинами и предпринимательскими инициативами.

ПОСЛЕДУЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1. Относительно пункта 35 выводов общей дискуссии по проблемам трудящихся-мигрантов на 92-й сессии Международной конференции труда, состоявшейся в 2004 году, необходимо настоятельно советовать Руководящему органу периодически проводить проверку хода выполнения Многосторонних основ в рамках плана действий.
2. Участие МОТ в соответствующих международных форумах должно использоваться для продвижения настоящих Многосторонних основ в качестве основы партнерства в целях достижения согласованности действий.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

ПЕРЕЧЕНЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНВЕНЦИЙ И РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ТРУДА, КОТОРЫЕ УПОМИНАЮТСЯ В МНОГОСТОРОННИХ ОСНОВАХ ПО ВОПРОСАМ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Основные конвенции

Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию,
1948 год (№ 87)

Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных
переговоров, 1949 год (№ 98)

Конвенция о принудительном труде, 1930 год (№ 29)

Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 год (№ 105)

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100)

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год
(№ 111)

Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 год
(№ 138)

Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 год (№ 182)

Документы, касающиеся мигрантов

Конвенция о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год (№ 97)

Рекомендация о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год
(№ 86)

Конвенция о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения),
1975 год (№ 143)

Рекомендация о трудящихся-мигрантах, 1975 год (№ 151)

Другие конвенции МОТ

Конвенция о равноправии в области возмещения при несчастных случаях, 1925 год (№ 19)

Конвенция об инспекции труда, 1947 год (№ 81)

Конвенция о трудовых статьях в договорах, заключаемых с государственными органами власти, 1949 год (№ 94)

Конвенция об охране заработной платы, 1949 год (№ 95)

Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 год (№ 102)

Конвенция о плантациях, 1958 год (№ 110)

Конвенция о равноправии в области социального обеспечения, 1962 год (№ 118)

Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122)

Конвенция об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 год (№ 129)

Конвенция об установлении минимальной заработной платы, 1970 год (№ 131)

Конвенция о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы), 1976 год (№ 144)

Конвенция о сестринском персонале, 1977 год (№ 149)

Конвенция о безопасности и гигиене труда, 1981 год (№ 155)

Конвенция о сохранении прав в области социального обеспечения, 1982 год (№ 157)

Конвенция о службах гигиены труда, 1985 год (№ 161)

Конвенция о безопасности и гигиене труда в строительстве, 1988 год (№ 167)

Конвенция об условиях труда в гостиницах и ресторанах, 1991 год (№ 172)

Конвенция о безопасности и гигиене труда на шахтах, 1995 год (№ 176)

Конвенция о частных агентствах занятости, 1997 год (№ 181)

Конвенция об охране материнства, 2000 год (№ 183)

Конвенция о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве, 2001 год (№ 184)

Конвенция Организации Объединенных Наций

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ПРИМЕРЫ ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКИ

Введение

Руководящие принципы, изложенные в необязательных в правовом отношении Многосторонних основах МОТ по вопросам миграции рабочей силы, частично базируются на передовой практике стран, участвующих в международной миграции рабочей силы. В настоящем приложении приводятся конкретные примеры такой практики, относящиеся к политике и институтам в области миграции рабочей силы. Они касаются различной тематики – от создания достойных рабочих мест до сотрудничества в области развития посредством эффективного управления миграцией рабочей силы, защиты трудящихся-мигрантов, прав человека трудящихся-мигрантов, путей международного сотрудничества, процессов миграции рабочей силы и других. Источниками информации о такой практике служат сборники данных по региону, составленные признанными экспертами,¹¹ знания, накопленные Бюро, опыт и процедуры других международных организаций, а также исследования и публикации по данной теме.

При включении примеров передовой практики в это приложение Бюро руководствовалось рядом критериев. Такая практика должна основываться на соблюдении прав человека или, иными словами, соответствовать международным нормам защиты прав трудящихся. Она должна быть инновационной, содержать творческий подход к ответным мерам и решениям проблем, способствовать совершенствованию процессов миграции рабочей силы, увеличивая выгоды и сокращая издержки, связанные с миграцией. Другим важным фактором является возможность их более широкого применения или тиражирования. Практика должна быть устойчивой на протяжении длительного времени и опираться на необходимый административный потенциал, обеспечивающий ее непрерывность. Еще одним важным

¹¹ Manolo Abella (Азия), Aderanti Adepoju (Африка), Augustin Escobar Latapi (Латинская Америка и страны Карибского бассейна), Philip Martin (Северная Америка) и Rainer Münz (Европа).

Примеры передовой практики

критерием является сотрудничество между государствами. Термин «передовая» практика используется в относительном смысле, означающем «надлежащую» практику. Это объясняется тем, что приведенные здесь примеры могут удовлетворять не всем критериям.

Описываемая практика взята из различных регионов – как стран происхождения, так и принимающих стран, как развивающихся, так и развитых. Она включает примеры мер, которые могут осуществляться заинтересованными сторонами с целью улучшения управления миграционными процессами, поддержания экономической активности и содействия развитию в странах происхождения и принимающих странах и защиты трудящихся-мигрантов.

В этих примерах некоторые страны упоминаются чаще, чем другие. Возможно, это объясняется продолжительностью и масштабами их опыта в области миграции рабочей силы или наличием информации. Разумеется, это выборочный перечень примеров, который ни в коей мере не претендует на исчерпывающий охват передовой практики. Для составления более полного перечня потребовалось бы больше времени и места. Отбор определялся четкостью изложения и эффективностью практики. Показателем эффективности может служить осуществление на протяжении длительного времени. Четкость замысла может содействовать реализации целей и задач политики в области миграции рабочей силы и стимулировать применение данной практики другими странами. Некоторые виды практики являются удачным подходом к решению проблем миграции рабочей силы, которые для использования в других странах могут нуждаться в адаптации в целях большего соответствия конкретной политической, экономической, социальной и культурной ситуации.

Настоящее приложение состоит из девяти разделов и подзаголовков, соответствующих принципам, изложенным в Основах МОТ. Большинство примеров относится сразу к нескольким разделам приложения, что отражено в указанных ссылках на соответствующие руководящие принципы. В связи с этим их распределение по разделам определялось тематической областью, к которой они больше всего имеют отношение. Дается краткое описание каждого вида практики, а затем приводится перечень ссылок на руководящие принципы, к которым он относится, и ссылки для тех, кого интересует более подробная информация. Бюро планирует регулярно обновлять этот сборник примеров передовой практики в сотрудничестве с заинтересованными сторонами по мере поступления дополнительной информации о приведенных примерах и о новых мерах.

I. Достойный труд

1. **Франция:** Применяемый во Франции подход совместного развития связывает миграционную политику и политику в области развития в странах происхождения трудящихся-мигрантов и содействует их циркуляции между странами происхождения и принимающими странами. Он направлен на содействие развитию во всех франкоговорящих странах Африки (при этом государственная поддержка дополняет вклад мигрантов) в целях снижения эмиграционного давления. Аналогичные программы существуют у Германии (с Турцией), Италии (с Сенегалом) и Испании (с Эквадором). От реализации этих программ выигрывают все – принимающие страны, страны происхождения и трудящиеся-мигранты. Принимающим странам они помогают удовлетворить потребности в рабочей силе, ослабить демографические проблемы и контролировать незаконную миграцию; странам происхождения – получить расширенный доступ к визам, увеличить объемы денежных переводов, а также обеспечить возвращение и непрерывную циркуляцию рабочей силы; трудящимся-мигрантам – получить средства, кредиты и инвестиционные возможности. **См. Руководящие принципы 1.1, 1.2.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: “Fostering cooperation between source and destination countries”, в: Migration Information Source, 1 October 2002, доступно по адресу:

<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=60>;

P Weil: “Towards a coherent policy of co-development”, в: International Migration, Vol. 40(3), Special Issue 1/2002, pp. 41-55.

2. **Япония:** В 1989 году МОТ и министерство труда Японии разработали Межстрановый проект стратегических подходов к содействию занятости (РЕР) в Азии. Одной из его задач было сокращение эмиграционного давления со стороны отдельных азиатских стран, которое считается основным источником притока незаконных мигрантов в Восточную Азию, особенно в Японию. Первый этап РЕР осуществлялся в Таиланде и на Филиппинах в 1989 году, второй этап распространялся на Бангладеш и Пакистан в 1993 году. Третий этап начал проводиться в Китае в 1996 году и был завершен в 2004 году. Главная цель проекта состояла в разработке и пропаганде стратегии в области занятости для отдельных стран, позволяющей решить проблемы макро- и микроуровня на основе активной политики на рынке труда. Основное внимание уделялось расширению возможностей получения достойной работы в сельских и городских районах для бедных, безработных и частично безработных. В результате реализации проекта была начата деятельность на базе местных общин, внедрены малозатратные схемы получения дохода, и, таким образом, предлагались варианты эмиграции, оказывалось содействие

Примеры передовой практики

сотрудничеству между НПО и государственными органами, а также был повышен потенциал министерств труда в разработке и осуществлении микроинтервенций в целях создания рабочих мест. См. **Руководящие принципы 1.1, 1.2, 2.2, 2.4, 5.2, 15.8.**

K.J. Lönnroth (1995): “Active labour market policies in labour-sending countries: What role in reducing the need for emigration?”, в: International Migration Papers, No. 5, Geneva, ILO,
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp05.pdf>;
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/japanmb/pep.htm>

3. **Европейско-средиземноморское партнерство:** На Европейско-средиземноморской конференции 1995 года 27 стран Европейского союза и страны южного Средиземноморья (Египет, Израиль, Иордания, Ливан, Марокко, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Турция и Палестинская Автономия) договорились о создании зоны мира, прогресса и стабильности в регионе. Барселонская декларация и Программа действий, принятые на этой Конференции, предусматривают широкий спектр совместных действий, в том числе создание зоны свободной торговли к 2010 году. Стратегии включают содействие торговле, экономическому росту и занятости в странах происхождения, что должно привести к сокращению миграционных потоков. Страны также договорились о предоставлении мигрантам, имеющим законный статус, всех прав, предусмотренных действующим законодательством, и о проведении кампаний против расизма, ксенофобии и нетерпимости. Основа для социального диалога, согласно просьбе региональных социальных партнеров, будет содействовать этому процессу и совершенствованию данной передовой практики. См. **Руководящие принципы 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 9.3, 14.12.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm;
<http://meria.idc.ac.il/journal/2005/issue2/jv9no2a6.html>

4. **Глобальная повестка дня в области занятости (GEA):** GEA – одна из инициатив МОТ по разработке согласованной и скоординированной международной стратегии содействия свободно избранному производительному трудоустройству, в которой вопросы занятости являются основой экономической и социальной политики. В соответствии с Целями декларации тысячелетия в области развития задачей GEA является создание производительной занятости и в результате этого улучшение жизни сотен миллионов людей, которые либо не имеют работы, либо оплата труда которых недостаточна для того, чтобы они и их семьи могли вырваться из нищеты. Действуя в рамках общей повестки дня МОТ по обеспечению достойной занятости, GEA стремится решить проблему неспособности современных

стратегий глобализации создавать рабочие места в странах проживания, содействуя национальным и международным стратегиям занятости с целью сокращения эмиграционного давления в развивающихся странах. Веб-сайт МОТ, посвященный GEA, предназначен для распространения передовой практики в политике в области занятости в разных частях планеты и различных тематических областях. Реализация GEA на национальном уровне является одним из основных элементов Плана действий в отношении трудящихся-мигрантов, принятого Международной конференцией труда в 2004 году. Примером применения GEA на национальном уровне служат Аргентина и Гана. МОТ откликнулась на серьезный экономический и финансовый кризис в Аргентине планом действий, предусматривающим оказание непосредственной поддержки предприятиям, предоставление консультационных услуг и наращивание потенциала. В Гане МОТ оказывает технические, консультационные услуги и другое содействие, уделяя главное внимание развитию профессиональных навыков, занятости и повышению производительности. **См. Руководящие принципы 1.1, 1.2.**

<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/esp-2.pdf>

II. Формы международного сотрудничества в области миграции рабочей силы

5. **Малайзия:** При содействии МОТ Малазийский конгресс профсоюзов (MTUC) организовал в апреле 2005 года Субрегиональный семинар для трудящихся-мигрантов с целью освещения и популяризации статуса трудящихся-мигрантов в Малайзии и оказания помощи в разработке программы действий для MTUC и его филиалов по распространению защиты со стороны профсоюзов на трудящихся-мигрантов. **См. Руководящие принципы 2.6, 6.4, 12.5.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/>;
<http://mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm>

6. **Соединенное Королевство–Португалия:** Между Британским конгрессом тред-юнионов (БКТ) и Всеобщей конфедерацией португальских трудящихся (CGTP-IN) существует соглашение о содействии предоставлению членства в союзах БКТ португальским трудящимся-мигрантам, являющимся членами CGTP-IN. Информационная кампания на португальском языке объясняет трудящимся-мигрантам,

Примеры передовой практики

как бороться со злоупотреблениями со стороны работодателей. CGTP-IN подписала аналогичные соглашения относительно португальских рабочих с профсоюзами других основных принимающих стран, а именно Испании, Люксембурга и Швейцарии. **См. Руководящий принцип 2.6.**

7. **Проект стратегической программы миграционной политики для Африки Африканского союза:** Программа направлена на разработку скоординированной миграционной политики на основе общих приоритетов. Она охватывает целый ряд тем, в том числе трудовую миграцию, пограничное регулирование, незаконную миграцию, права человека мигрантов, внутреннюю миграцию, сбор данных и обмен данными по миграции, миграцию и развитие (утечка мозгов, денежные переводы и африканцы в диаспоре), межгосударственное сотрудничество и партнерство, миграцию и бедность, здравоохранение, экологию, торговлю, гендерные проблемы, проблемы детей, подростков и молодежи. Программа была представлена ежегодной Встрече глав государств Африканского союза в июле 2005 года в Сирте, Ливийская Арабская Джамахирия. **См. Руководящие принципы 2.2, 2.1, 3.1, 3.2, 8.1.**

<http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf>

8. **Андский документ по вопросам миграции рабочей силы:** Принятый в 2003 году, этот документ предусматривает последовательное обеспечение беспрепятственного передвижения и временного проживания с целью работы по найму граждан стран-членов (Боливия, Боливарианская Республика Венесуэла, Колумбия, Перу и Эквадор). Беспрепятственное передвижение является одним из условий постепенного формирования Андского общего рынка, начало функционирования которого запланировано на 31 декабря 2005 года. **См. Руководящие принципы 1.1, 2.3, 5.3, 5.4.**

Генеральный секретариат Андского сообщества:
<http://www.comunidadandina.org/ingles/treaties/dec/D545e.htm>

9. **Сообщество стран Карибского бассейна и Общий рынок (КАРИКОМ):** В 1989 году государства и территории Карибского сообщества (КАРИКОМ) – Антигуа и Барбуда, Багамы, Барбадос, Белиз, Гаити, Гайяна, Гренада, Доминика, Монтсеррат, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Суринам, Тринидад и Тобаго, Ямайка – подписали Декларацию, предоставляющую свободу передвижения гражданам государств-членов. Постепенно были отменены разрешения на работу для определенных категорий граждан стран Сообщества – выпускников университетов, сотрудников средств массовой информации, музыкантов, работников искусства и спортсменов. В 2002 году государства-члены договорились до конца

2005 года распространить свободное передвижение на самозанятых поставщиков услуг, предпринимателей, менеджеров, руководящий технический персонал, супругов и иждивенцев. **См. Руководящие принципы 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4.**

D. Fuchs; T. Straubhaar: "Economic integration in the Caribbean: The development towards a common labour market", International Migration Papers, No. 61, pp. 1-7 (Geneva, ILO, 2003), доступно по адресу: www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp61e.pdf; <http://www.caricom.org/>

10. **Центральноамериканская и североамериканская региональная конференция по вопросам миграции (Процесс Пуэблы):** Процесс Пуэблы – это инициатива, направленная на принятие многостороннего подхода в отношении миграции на основе признания взаимодействия различных факторов в странах происхождения и принимающих странах и подчеркивающая важность соблюдения прав человека всех мигрантов. Государствами-членами являются: Белиз, Гватемала, Гондурас, Доминиканская Республика, Канада, Коста-Рика, Мексика, Никарагуа, Панама, Сальвадор и Соединенные Штаты Америки. В Процессе Пуэблы особое внимание уделяется рассмотрению вопросов защиты мигрантов в экспертных группах и на пленарных заседаниях конференций, он также включает в себя диалог с организациями гражданского общества в странах-участниках. Однако вопросы миграции рабочей силы пока не занимают в них центрального места. **См. Руководящие принципы 2.1, 2.2.**

<http://www.gcim.org/>; <http://www.rcmvs.org>

11. **Экономическое сообщество западноафриканских государств (ЭКОВАС):** Начиная с 1975 года, у ЭКОВАС существует три протокола, охватывающих свободное передвижение людей в государствах-членах, получение ими законного статуса, проживание и трудоустройство. Пересечение границы упрощается благодаря выдаче удостоверений личности ЭКОВАС и модернизации процедур пограничного контроля. В июле 2005 года трехсторонняя комиссия, состоящая из представителей семи государств-членов, договорилась с секретариатом ЭКОВАС о принятии дополнительных шагов на пути к полной реализации этих протоколов при поддержке со стороны МОТ, в том числе путем совершенствования обмена данными о миграции рабочей силы и согласования национальных законов с соответствующими международными стандартами и протоколами ЭКОВАС. Государствами – членами ЭКОВАС являются: Бенин, Буркина-Фасо, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Кабо-Верде, Кот-д’Ивуар, Либерия, Мали, Нигер, Нигерия, Сенегал, Сьерра-Леоне и Того. **См. Руководящие принципы 2.3, 3.2, 4.1, 5.4, 6.2, 9.2, 12.3, 12.9.**

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol18no3/183eca.htm>

Примеры передовой практики

12. **Европейский союз (ЕС):** Переселение граждан ЕС и получение права на работу в других государствах-членах регулируются как положениями договоров, так и национальным законодательством по созданию Европейского экономического сообщества (ЕЭС), внутреннего рынка и ЕС. Свобода передвижения людей, товаров, услуг и капитала предусматривалась Римским договором 1957 года. В 1968 году Постановлением 1612/68 Совета ЕЭС были установлены руководящие принципы в отношении мобильности рабочей силы, направленные на согласование политики государств-членов в вопросах воссоединения семей, предоставления равного режима в отношении доступа к трудоустройству, условий труда, социальных и налоговых льгот, прав профсоюзов, профессиональной подготовки и образования. Закон о единой Европе 1985 года предусматривал устранение внутренних границ и положил начало законодательству, гарантирующему предоставление Европейским сообществом преимущественных прав при найме и трудоустройстве всем трудящимся и членам их семей из любого государства-члена. После подписания Маастрихтского договора 1992 года Европейская комиссия и государства-члены ввели ряд документов, направленных на упрощение международных переводов и взаимное признание дипломов о профессиональной квалификации. В последнее время Европейским советом признается необходимость координации подхода к потокам незаконной миграции, удовлетворяющей спрос на рабочую силу, не удовлетворяемый гражданами государств-членов. Признавая будущие последствия демографического спада и старения населения для экономики, Комиссия представила Совету в январе 2005 года Зеленую книгу, посвященную подходу ЕС к управлению экономической миграцией. В ней определены основные проблемы и представлены варианты законодательной базы ЕС в отношении экономической миграции, однако наряду с этим признается, что каждая страна должна определить потребности своего собственного рынка труда. Регулирование миграции на уровне Сообщества в настоящее время ограничивается вопросами кратковременного пребывания и въезда на территорию ЕС. По мнению Европейской конфедерации профсоюзов, представленные в Зеленой книге варианты законодательной базы не содержат четкой системы прав для всех соответствующих работников, особенно трудящихся-мигрантов из третьих стран. Предлагается включить положения относительно предоставления гражданам третьих стран, имеющим законный статус, одинаковых условий труда и льгот с гражданами ЕС, а также о защите тех, кто не имеет законного статуса, в целях охраны прав и содействия в отношении условий труда как трудящихся-мигрантов, так и граждан принимающей страны. **См. Руководящие принципы 2.2, 2.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 8.4, 9.3, 9.4, 9.8, 9.12, 12.3, 12.6, 12.9, 14.3, 14.10.**

http://www.europa.eu.int/index_en.htm

13. **Общий рынок стран Южной Америки (МЕРКОСУР):** МЕРКОСУР первоначально ограничил свободу передвижения рабочей силы приграничными областями четырех государств-членов (Аргентина, Бразилия, Уругвай и Парагвай). В 1997 году Многостороннее соглашение по вопросам социального обеспечения предоставило трудящимся, работавшим в одном из государств-членов, одинаковые права и обязанности с трудящимися гражданами данной страны. Соглашение 2000 года допускает право проживания и работы в государствах-членах на определенный срок работникам искусств, преподавателям, ученым, спортсменам, журналистам, лицам свободных профессий и техническим специалистам, которые являются гражданами других государств-членов. Региональное соглашение 2002 года в отношении граждан государств-членов и ассоциированных членов (Боливия и Чили) разрешает гражданам любой из шести стран проживать на территории других и предоставляет им доступ к любой экономической деятельности на равной основе с гражданами этой страны. В 2004 году Аргентина, а затем Бразилия приняли в одностороннем порядке решение о приостановлении порядка депортации не имеющих законного статуса мигрантов, которые являются гражданами граничащих с ней стран. Это решение было позже распространено на граждан Перу и других стран. Его основным мотивом было содействие интеграционному процессу в рамках МЕРКОСУР, главной целью которого является создание общего рынка, включающего свободное перемещение между государствами-членами товаров, услуг и факторов производства. **См. Руководящие принципы 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4, 9.3, 9.4, 14.4.**

MERCOSUR: *Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, el 6 de diciembre de 2002*, доступно по адресу:

<http://www.cpcmercosur.gov.ar/leyes/ley25903.htm>;

www.iadb.org/intal/tratados/mercosur.htm;

E. Texidó et al.: *International Migration Papers*, No. 63 “Migraciones laborales en Sudamérica: el MERCOSUR ampliado (Geneva, ILO, 2003)” и E. Geronimi *International Migration Papers*, No. 70 “Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes” (Geneva, ILO, 2004), доступно по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm>

14. **Южноамериканская конференция по вопросам миграции (Лимский процесс):** В Лимском процессе участвуют Аргентина, Боливия, Бразилия, Боливарианская Республика Венесуэла, Колумбия, Парагвай, Перу, Уругвай, Чили и Эквадор. В Декларации Кито государства-участники договорились об определении и координации стратегий и региональных программ по вопросам миграции в целях обеспечения прав человека мигрантов и членов их семей, укрепления

Примеры передовой практики

управления миграционными потоками внутри региона и разработки национальных и двусторонних правил, налаживанию связей с гражданами за рубежом, укреплению взаимосвязей и выявлению более безопасных и менее дорогостоящих способов денежных переводов, содействию интеграции мигрантов, особенно на рабочих местах, гармонизации и координации систем миграционной информации, административного управления и законодательства в области миграции. См. **Руководящие принципы 2.1, 2.2, 2.7, 3.2, 3.4, 8.1, 11.8, 15.3, 15.6, 15.10.**

<http://www.gcim.org>

15. **Бернская инициатива:** Данная инициатива была принята в 2001 году правительством Швейцарии на Международном симпозиуме по миграции, функции ее секретариата выполнял Департамент миграционной политики и исследований Международной организации по миграции (МОМ). Это осуществляемый силами государства процесс, охватывающий все виды миграции. Международная повестка дня в области регулирования миграции (декабрь 2004 г.) – главный результат четырехлетнего процесса осуществления Бернской инициативы – была направлена на оказание помощи правительствам в разработке эффективных мер управления миграцией. Она предусматривает механизм для ведения диалога, налаживания сотрудничества и наращивания потенциала на национальном, международном и глобальном уровне. См. **Руководящие принципы 2.1, 2.2.**

<http://www.bfm.admin.ch/index.php?id=226&L=3>

16. **Женевская группа по вопросам миграции (GMG):** В 2003 году несколько международных учреждений, в мандат которых входят вопросы, связанные с международной миграцией, – МОТ, Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по делам беженцев (ВКБ), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК) и МОМ – сформировали неформальную группу под названием Женевская группа по вопросам миграции, признавая необходимость укрепления стратегических связей между учреждениями с целью усиления координации и взаимодополняемости. Целью GMG является содействие рациональному управлению миграцией наряду с поддержкой более широкого применения всех соответствующих документов и норм, касающихся миграции, и обеспечения более согласованного, скоординированного и сильного руководства в целях повышения общей эффективности ответных действий международного сообщества в связи с текущими и будущими проблемами миграции. Ценность и уникальность GMG

заключается в том, что в нее входят главы самих учреждений. См. **Руководящие принципы 2.1, 2.2, 2.7, 8.1.**

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/gmg.htm>

17. **Глобальная комиссия по международной миграции (GCIM):** GCIM была создана в декабре 2003 году Швейцарией и Швецией совместно с правительствами Бразилии, Марокко и Филиппин с целью обеспечения основы для выработки согласованного, всеобъемлющего и глобального реагирования на проблемы миграции. Ее мандат предусматривает включение вопросов международной миграции в глобальную повестку дня, анализ пробелов в миграционной политике, изучение связей с другими проблемами и представление рекомендаций Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций, правительствам и другим заинтересованным сторонам. В рамках своей деятельности GCIM проводит анализы и исследования, консультации с заинтересованными сторонами, региональные слушания в разных районах мира и обмен информацией. Она представит окончательный доклад Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций в октябре 2005 года. См. **Руководящие принципы 2.1, 2.2.**

<http://www.gcim.org>

18. **МОТ:** Начиная с 1999 года, Бюро организовало серию региональных трехсторонних консультаций по вопросам миграции рабочей силы с целью объединения основных заинтересованных сторон в субрегионах обычно на основе инициатив по экономической интеграции. Эти семинары содействуют одновременно наращиванию потенциала и выполняют функцию учений по трехсторонней координации политики. Среди участников – высшие должностные лица министерств труда и руководители национальных профсоюзных организаций и федераций работодателей. Используя методику обучения, которая обеспечивает налаживание диалога и вовлечение всех участников, эти мероприятия сформировали и укрепили как неформальное, так и официальное региональное трехстороннее сотрудничество в области миграции рабочей силы. В некоторых случаях они вырабатывали конкретные политические инициативы в рамках региональных механизмов и/или последующих программных действий. Консультации проводились в Порт-Луи, Маврикий, для стран Индийского океана (2000 г.), в Душанбе, Таджикистан, для стран Центральной Азии (2001 г.), в Претории для стран Сообщества развития Юга Африки (САДК) (2002 г.), в Дуале, Камерун, для стран Центральной Африки (2003 г.), в Аруше для стран Восточноафриканского сообщества (2004 г.), в Алжире для стран Магриба (2005 г.) и в Дакаре для стран Западной Африки (2005 г.). Проведению трех последних семинаров содействовал осуществляемый при поддержке ЕС проект МОТ

Примеры передовой практики

«Управление трудовой миграцией как инструмент развития в Европейско-средиземноморском регионе, Восточной Африке и Западной Африке». См. **Руководящие принципы 2.1, 2.2, 2.7, 6.2.**

<http://migration-africa.itsilo.org>

19. **Международная программа в области миграционной политики (ИМР):** ИМР представляет собой глобальную межучрежденческую программу, совместно спонсируемую МОТ, Международной организацией по миграции (МОМ), Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), направленную на налаживание межправительственного диалога и наращивания потенциала на региональном миграционном пространстве. В 1998–2003 годах в мероприятиях ИМР приняло участие свыше 800 государственных должностных лиц высшего и среднего звена из 115 стран. ИМР разработала четкую методологию обучения и ведения диалога и собрала участников из «общего миграционного пространства», которые сталкиваются с аналогичными или общими проблемами в области миграции и перемещения людей в качестве стран происхождения, принимающих стран и стран транзита. В консультациях принимают участие представители ряда соответствующих министерств из каждой из стран-участников, в том числе министерств труда, иностранных дел и внутренних дел/юстиции. Представительные организации социальных партнеров, научные и образовательные учреждения и организации гражданского общества также принимали участие в консультациях ИМР. См. **Руководящие принципы 2.1, 2.2, 2.7, 6.2.**

<http://www.impprog.ch/>

20. **Международная профсоюзная сеть (UNI):** UNI – международная организация профсоюзов в сфере профессиональных услуг и обслуживания – выдает трудящимся-мигрантам удостоверения личности с целью оказания им помощи в сохранении прав членов профсоюза и получении поддержки при переезде из одной страны в другую. Те из них, кто был членом профсоюза в своей стране, может быть принят профсоюзом – членом UNI в принимающей стране и получить список местных контактов, информацию об условиях труда, банковской системе, режиме налогообложения, жилье, школах, медицинском обслуживании, пенсионном обеспечении и других пособиях. Им предоставляются консультации по вопросам труда, а также юридическая поддержка в случае разногласий с работодателем. Тем, у кого есть документы UNI, предоставляется возможность профессиональной подготовки. UNI распространяет буклет «Работа за рубежом: рекомендации UNI», доступную на нескольких языках на ее сайте. См. **Руководящие принципы 2.6, 10.8, 10.11, 12.1, 12.5, 14.3.**

<http://www.union-network.org>

III. Глобальная база знаний

21. **Австралия:** Статистическое бюро проводит ежемесячные обследования рабочей силы, которые включают вопросы о миграции. Периодически проводятся дополнительные опросы иммигрантов. Министерство иммиграции, по делам многообразия культур и коренного населения Австралии регулярно готовит отчеты на базе систем клиентского обслуживания, включающие статистические данные о численности иностранных работников, въезжающих в Австралию, и об отраслях, в которых они работают, а также о случаях несоблюдения правил, сроков пребывания и протекционистских тарифах на получение визы. Министерство также отслеживает опыт мигрантов на рынке труда посредством ряда обследований. Среди них Лонгитюдное обследование иммигрантов в Австралии (LSIA), обследование имеющих визу квалифицированных работников, спонсируемых определенными областями (SDAS), а также обследование бывших иностранных студентов, получивших право на постоянное местожительство. **См. Руководящий принцип 3.1.**

<http://www.abs.gov.au/>

22. **Коста-Рика:** Национальный институт статистики и переписи населения (Instituto Nacional de Estadística y Censos) проводит ежегодные многопрофильные обследования домашних хозяйств, включающие вопросы о стране происхождения, годе прибытия и месте жительства пять лет назад. В них включены также вопросы о денежных переводах. **См. Руководящий принцип 3.1.**

<http://www.inec.go.cr/>

23. **Ирландия:** Центральное статистическое бюро проводит ежеквартальные общенациональные обследования домашних хозяйств, включающие вопросы об ирландском гражданстве и национальности, месте рождения и годе начала проживания в Ирландии. Опросы также содержат вопросы об эмиграции ирландских граждан за рубеж, в том числе о стране эмиграции и дате отъезда. **См. Руководящий принцип 3.1.**

<http://www.cso.ie/>

24. **Португалия:** Национальный статистический институт (Instituto Nacional de Estatística) проводит обследования в области занятости, включающие вопросы о стране рождения и гражданстве мигрантов. Проводятся дополнительные опросы, содержащие также вопросы о миграции. **См. Руководящий принцип 3.1.**

<http://www.ine.pt/>

Примеры передовой практики

25. **MOT:** Международная программа по вопросам миграции ведет онлайн-базу данных по международной трудовой миграции (ILM), содержащую временные ряды статистических данных из 86 стран по миграции рабочей силы, получаемые из обследований, проводимых посредством рассылаемых по почте анкет. Помимо общих данных ЕВРОСТАТ, база данных охватывает ряд развивающихся стран. MOT также разработала руководства и справочники по сбору данных о миграции и оказывает странам техническую помощь в совершенствовании сбора данных. База данных MOT NATLEX содержит свыше 55.000 записей о национальном законодательстве в области труда, социального обеспечения и касающегося вопросов прав человека. Записи в NATLEX представляют собой краткие аннотации и выдержки из соответствующих законов и снабжены ссылками по ключевым словам и тематическим категориям, включая тему трудящихся-мигрантов. **См. Руководящие принципы 3.2, 3.3.**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm>; www.ilo.org

26. **Международный валютный фонд (МВФ):** МВФ служит основным источником данных о денежных переводах мигрантов в глобальных масштабах. Его издание *Статистический ежегодник платежного баланса* включает официальные национальные данные о денежных переводах. **См. Руководящие принципы 3.1, 3.2.**

<http://www.imf.org/>

27. **Международная организация по миграции (МОМ):** Начиная с 2000 года, МОМ публикует «Доклад о состоянии миграции в мире», в котором приводится информация о последних тенденциях в области международной миграции и даются обзоры ситуации в регионах, в том числе конкретные региональные обзоры. Каждый выпуск посвящен определенной теме, в третьем издании 2005 года рассматривались издержки и выгоды международной миграции. **См. Руководящие принципы 3.2, 3.3.**

<http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=4171>

28. **Источник информации по вопросам миграции (MIS):** MIS, который ведет Институт миграционной политики – частная организация в г. Вашингтоне, Федеральный округ Колумбия, представляет собой Интернет-портал, содержащий информационные ресурсы как качественного, так и количественного характера. Он содержит анализ продолжающихся дебатов по вопросам миграции и перспективы развития проблем в области миграции. Он предназначен для представления информации, доступной различным группам населения, например исследователям, политикам, журналистам и т. д. **См. Руководящие принципы 3.2, 3.3.**

<http://www.migrationinformation.org/>

29. **Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР):** ОЭСР осуществляет сбор данных по вопросам миграции посредством Системы постоянного наблюдения за миграцией (СОПЕМИ), базирующейся на сети национальных корреспондентов в ее государствах-членах, назначаемых секретариатом ОЭСР. Эти данные ежегодно публикуются в докладе «Тенденции в международной миграции, СОПЕМИ», ставшем ведущим информационным изданием о миграции в странах ОЭСР и содержащим анализ тенденций по регионам и странам. Доклад также содержит результаты глубоких аналитических исследований по отдельным вопросам миграции. **См. Руководящие принципы 3.2, 3.3.**

<http://www.oecd.org/>; OECD, 2005. *Trends in international migration – SOPEMI*, 2004 edition (Paris, OECD).

30. **Статистическое бюро европейских сообществ (ЕВРОСТАТ):** В качестве статистического подразделения Европейской комиссии ЕВРОСТАТ осуществляет сбор статистических данных по вопросам миграции и предоставления убежища в государствах – членах ЕС посредством ежегодного анкетирования, проводимого совместно с Экономической комиссией Организации Объединенных Наций для Европы, Советом Европы, МОТ и Статистическим отделом Организации Объединенных Наций. Эта совместная работа облегчает для стран бремя предоставления информации. Анкета включает вопросы, касающиеся численности и потоков мигрантов и сведений о гражданстве. Собранные данные предоставляются другим учреждениям и странам в публикациях и онлайн-базах данных. Целью ЕВРОСТАТ является стандартизация сбора и анализа данных Сообщества в области миграции посредством реализации плана действий, подкрепленного законодательством о статистике. **См. Руководящие принципы 3.1, 3.2.**

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>; <http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf>;
<http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf>

31. **База данных научно-исследовательских институтов ЮНЕСКО по миграции:** Начатая в феврале 2002 года, эта база данных предоставляет информацию о почти 300 научно-исследовательских и учебных институтах в 77 странах. Она также содержит подробные данные о 86 периодических изданиях, касающихся вопросов миграции. Данные поступают из ведущейся ЮНЕСКО базы данных в области общественных наук DARE, собираются путем опросов (периодически проводимых Институтом), а также берутся из других надежных

Примеры передовой практики

источников, таких как официальные веб-сайты, годовые отчеты и периодические издания. **См. Руководящие принципы 3.2, 3.3, 3.5.**

<http://databases.unesco.org/migration/MIGWEBintro.shtml>

32. **Организация Объединенных Наций:** Статистический отдел Организации Объединенных Наций (UNSD) выпускает руководства и рекомендации в целях оказания странам помощи в сборе и распространении данных о миграции. Последние пересмотренные рекомендации по международной миграции, «Рекомендации по статистике международной миграции, пересмотренное издание», были опубликованы в 1998 году. UNSD собирает официальные национальные данные по потокам и численности международной миграции и публикует их в «Демографическом ежегоднике». UNSD также оказывает техническую поддержку и содействие странам в сборе и составлении данных, а также в подготовке статистиков по рекомендациям Организации Объединенных Наций. Отдел народонаселения Организации Объединенных Наций (UNPD) на регулярной основе проводит исследования и публикует материалы по миграционной политике и тенденциям в области миграции, в том числе о глобальных оценках численности международных мигрантов. Доклад о международной миграции за 2002 год содержит данные о миграции по 228 странам и является наиболее широко используемым источником в области оценки численности международных мигрантов. UNPD также проводит ежегодные координационные совещания Организации Объединенных Наций по вопросам международной миграции, в которых участвуют основные международные учреждения, занимающиеся сбором и анализом данных о миграции. **См. Руководящие принципы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.**

<http://www.unstats.un.org>;

UNSD, *International migration statistics: Current activities of the United Nations Statistics Division*; UNECE/Eurostat Seminar on Migration Statistics (Geneva, 21-23 March 2005);

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>; <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

33. **Организация Объединенных Наций, Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК):** Латиноамериканский и Карибский демографический центр (ЛАКДЦ) ЭКЛАК настойчиво рекомендует странам региона проводить в рамках переписи населения сбор данных о месте рождения, годе прибытия в страну и месте жительства пять лет назад. Одной из основных программ ЭКЛАК/ЛАКДЦ является исследовательский проект «Изучение международной миграции в Латинской Америке», начатый в 1970-е годы с целью создания информационной базы данных по основным характеристикам миграционного населения, собранных

в рамках переписи населения. В настоящее время база данных ИММЛА содержит информацию о родившихся за рубежом в разбивке по стране происхождения, полу, возрасту, периоду прибытия, семейному положению, образовательному уровню, экономическим характеристикам и среднему количеству детей на одну женщину. В последнее время ЭКЛАК/ЛАКДЦ сформировал также Систему информации о международной миграции в странах Андского сообщества (SIMICA), представляющую собой результаты исследования структуры и тенденций международной миграции в странах Андского сообщества с особым акцентом на характеристике мигрантов как в странах происхождения, так и в принимающих странах. **См. Руководящие принципы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.**

<http://www.eclac.cl>

34. **Всемирный банк:** Всемирный банк распространяет расширенные данные о денежных переводах в своих докладах «Показатели мирового развития» (WDI) и «Глобальные финансы и мировое развитие» (GDF). Оба комплекса данных Всемирного банка базируются на данных МВФ о платежном балансе, но охватывают более широкий круг стран. В GDF используется более широкое определение денежных переводов (сумма переводов трудящихся, компенсация переводов работникам и мигрантам показывается по статье «Движение капитала»), чем в данных МВФ и WDI. **См. Руководящие принципы 3.1, 3.2.**

<http://www.worldbank.org/>

IV. Эффективное управление миграцией рабочей силы

i) Политика управления миграцией

35. **Канада:** Канадская политика приема мигрантов предусматривает процедуры въезда для квалифицированных рабочих, специалистов и лиц интеллектуального труда с присвоением баллов на основании таких критериев, как возраст, образование и владение английским или французским языком, с целью удовлетворения долгосрочных потребностей в квалифицированных специалистах. **См. Руководящие принципы 4.1, 4.10, 5.1, 5.2.**

<http://www.cic.gc.ca>; www.hrhc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;
ILO migration survey 2003: Country summaries/Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país/Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: Résumés par pays (Geneva, ILO, 2004).

Примеры передовой практики

36. **Новая Зеландия:** Поощряется иммиграция квалифицированных специалистов, имеющих предложения о трудоустройстве или квалификацию и опыт работы в профессиях, где наблюдается дефицит рабочей силы. Правительство пытается оказать содействие интеграции с целью постоянного проживания, предоставляя комплект информационных материалов по переселению, оплачиваемый из вознаграждения трудящегося-мигранта. Материалы комплекта охватывают такие темы, как жилье, здравоохранение, образование, труд, бизнес, система государственной власти, законодательство, интеграция, и включают информацию по таким вопросам, как банковские операции, транспорт, правовые вопросы и история страны. У правительства есть веб-сайт для трудящихся-мигрантов и горячая линия. Министерство труда публикует информацию о трудовых правах на нескольких языках. Проводятся трехсторонние консультации по политике в области миграции рабочей силы. Отдел постоянного места жительства Иммиграционной службы предоставляет финансирование организациям и предприятиям, помогающим мигрантам обустроиться в стране. Эти службы предоставляют информацию о правах, социальном обеспечении и пособиях. Трудящиеся-мигранты могут также посещать курсы английского языка. **См. Руководящие принципы 4.1, 4.2, 4.8, 4.10, 5.1, 5.2, 6.1, 6.3, 6.4, 7.1, 10.8, 12.1, 14.5, 14.7.**

<http://www.immigration.govt.nz>; *ILO migration survey 2003: Country summaries* (Geneva, ILO, 2004).

37. **Филиппины:** На Филиппинах осуществляется ориентированная на занятость эмиграционная политика с акцентом на временной миграции рабочей силы, защите прав трудящихся и максимизации значения денежных переводов для целей развития. Правительство выявляет ниши на зарубежных рынках труда и организует планомерное предложение рабочей силы посредством контролируемого найма работников иностранными работодателями, агентствами занятости и зарубежными правительствами на основе двусторонних соглашений. Филиппинская администрация по трудоустройству за рубежом (РОЕА) является специализированным учреждением при министерстве труда и занятости, которое занимается управлением эмиграцией рабочей силы. РОЕА выдает лицензии частным агентствам занятости, которые базируются на Филиппинах и обязаны заключать с лицами, желающими работать за рубежом, имеющие юридическую силу трудовые договоры. РОЕА утверждает эти договоры, отслеживает злоупотребления и преследует в судебном порядке нарушителей правил найма рабочей силы. Однако на Филиппинах агентствам занятости разрешается требовать от претендентов прохождения тестов на беременность и ВИЧ/СПИД. РОЕА разрабатывает эмиграционную политику, проводит кампании против торговли людьми, предоставляет необходимую информацию до отъезда, рассматривает

случаи нарушения трудовых прав за рубежом и оказывает содействие своим гражданам в принимающих странах. Правительство может приостановить или прекратить направление трудящихся в определенные страны в случае совершения ими неоднократных злоупотреблений. Трудящимся-мигрантам, использующим официальные каналы, обеспечивается предотъездная подготовка по вопросам социальных условий и условий работы за рубежом, страхования жизни и пенсионного обеспечения, медицинского страхования и содействия в обучении для мигрантов и членов их семей, а также предоставляется информация о критериях предоставления займов. Трудящимся-мигрантам выдается идентификационная карточка, обеспечивающая доступ к международным сберегательным счетам в консорциуме банков и дающая право на отправку денежных переводов по низким тарифам. Возвращающимся мигрантам предоставляются стимулы, в том числе займы на открытие бизнеса по льготным ставкам и право на получение субсидированных стипендий. **См. Руководящие принципы 2.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, 4.10, 10.1, 10.3, 10.4, 10.8, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.7, 11.8, 12.1, 12.10, 15.4, 15.5, 15.6, 15.8.**

<http://www.poea.gov.ph>

38. **Испания:** Испания учредила три официальные структуры для участия социальных партнеров в разработке законодательства и политики в отношении миграции рабочей силы: Форум социальной интеграции иммигрантов, Межминистерскую комиссию по делам иммиграции и провинциальные исполнительные комиссии. Помимо этого, в министерстве труда существует Управление по миграции рабочей силы – Dirección General de Ordenación de las Migraciones – и государственный секретариат – Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Сформированный в 2000 году в рамках Глобальной программы регулирования и координации по делам иностранных граждан и иммиграции в Испании (Plan Greco), этот секретариат занимается координацией деятельности по управлению миграцией, в том числе интеграцией иммигрантских общин с акцентом на их вкладе в обеспечение экономического роста. Глава секретариата является одним из ведущих членов как Межминистерской комиссии по делам иммиграции, проводящей оценку отношения государства к негражданам, так и Высшего совета по иммиграционной политики, осуществляющего надзор по делам иммиграции на всех уровнях власти. **См. Руководящие принципы 4.6, 4.8, 6.1, 6.3, 6.4, 14.5, 14.9.**

N. Ortega Perez: Spain: *Forging an immigration policy*, Migration Information Source, 2003, доступно по адресу:
www.migrationinformation.org; <http://www.mtas.es/migraciones/>;
ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

Примеры передовой практики

39. **Соединенное Королевство:** Программа приема высококвалифицированных мигрантов позволяет въезд в страну высококвалифицированным мигрантам, даже если у них нет конкретных предложений о найме, с целью трудоустройства или работы на основе самозанятости. Для заявителей младше и старше 28 лет проводятся разные оценки по балльной системе. Как и в случае рабочей визы в Соединенное Королевство, обращение о предоставлении постоянного места жительства возможно по истечении четырех лет. **См. Руководящие принципы 4.1, 14.4.**

<http://www.ind.homeoffice.gov.uk>

ii) **Расширение возможностей для законной миграции рабочей силы**

40. **Австралия:** Желающие иммигрировать в Австралию с целью трудоустройства могут направлять заявление либо по постоянным, либо по временным каналам в рамках Миграционной программы Австралии. Обращающиеся за постоянной визой, за исключением тех, кто получает финансовую помощь от австралийского родственника, проживающего в определенном районе Австралии, оцениваются по результатам теста с выставлением баллов исходя прежде всего из таких критериев, как квалификация, возраст, владение английским языком, опыт работы, и Иммиграционного списка требуемых профессий (MODL). Временный канал позволяет предприятиям финансировать приезд зарубежных сотрудников в Австралию для заполнения вакансий квалифицированных специалистов, которые не могут быть заполнены за счет местной рабочей силы. Такая должность должна соответствовать минимальному уровню квалификации и заработной платы, а претенденты должны продемонстрировать, что они обладают необходимыми навыками и квалификацией для занятия этой должности. Те, кто учился в Австралии, имеют право претендовать на получение статуса постоянного жителя. Увеличивается временный прием работников для обеспечения потребности работодателей в квалифицированных специалистах, однако менее квалифицированные работники им воспользоваться не могут. Временные сотрудники могут обращаться за предоставлением права на постоянное место жительства, а их супругам разрешается работать. Ежегодно проводится анализ рынка труда с целью определения потребностей экономики и рынка рабочей силы, региональных нужд, экономических, социальных и экологических последствий миграции и ожидаемой численности претендентов, в том числе количества обращений по основаниям квалификации или по семейным причинам. Министерство иммиграции, по делам многообразия культур и коренного населения (DIMIA) занимается вопросами миграции рабочей силы. Оно ведет веб-сайт, на котором на разных языках представлена

информация о рынке труда. Национальное бюро аттестации иностранных сотрудников предоставляет информацию для потенциальных трудящихся-мигрантов о требованиях, предъявляемых в отношении различных категорий работы. При въезде трудящегося-мигранта в Австралию его свидетельства о квалификации, полученные за рубежом, могут быть подвергнуты оценке, а также возможно предоставления займа на прохождение курса, необходимого для получения свидетельства в Австралии. Различные профессиональные органы и штаты применяют собственные дополнительные критерии в целях регулирования приема иностранных квалифицированных работников на определенные специальности. Правительство направляет представителей DIMIA в ключевые отраслевые органы для оказания предприятиям помощи в использовании миграционной системы для найма тех работников, в которых они нуждаются. DIMIA и предприятия проводят совместные мероприятия по найму персонала с целью улучшения подбора потенциальных квалифицированных трудящихся-мигрантов для работодателей, которым трудно найти квалифицированных специалистов на месте. **См. Руководящие принципы 3.1, 4.1, 4.2, 4.8, 5.1, 5.2, 5.5, 12.1, 12.6, 14.3, 14.4, 14.10, 15.3.**

<http://www.immi.gov.au>; www.austlii.edu.au; www.acci.asn.au;
www.actu.asn.au; <http://aei.dest.gov.au>;

ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

41. **Канада:** Программа найма сезонных сельскохозяйственных рабочих существует с 1966 года и была разработана в связи с дефицитом рабочей силы у фермеров. Она создает возможности для организованного перемещения трудящихся-мигрантов в сезоны посевных и уборочных работ и базируется на Меморандумах о взаимопонимании между Канадой и Мексикой, а также странами Карибского бассейна, в первую очередь Ямайкой. Программу осуществляет министерство трудовых ресурсов Канады (HRDC), куда работодатели подают заявки на работников, гарантируя им минимальное количество рабочих часов в течение не менее шести недель, бесплатное проживание и минимальный размер оплаты труда. Фермеры могут подавать именную заявку на работников, и многие из них год за годом возвращаются на одну и ту же ферму. У работодателей существует некоммерческая корпорация, действующая под руководством совета директоров, в который входят представители HRDC. Договоры личного найма подписываются работниками, работодателями и представителем государственной власти до прибытия работников. Им гарантированы отчисления в пенсионный фонд, оплачиваемый отпуск, страхование компенсации и медицинская страховка. Работников встречают в аэропорту и помогают им с оформлением въезда. Однако временные сельскохозяйственные рабочие лишены некоторых элементов защиты, например права менять работу и права на оплату

Примеры передовой практики

сверхурочных. См. **Руководящие принципы 2.3, 4.6, 5.2, 5.3, 5.5, 6.3, 9.10, 10.3, 12.1, 12.2, 12.3, 13.3.**

<http://www.rcmvs.org/paises/SAWP.htm>; Report of the International Workshop organized by IOM, Santiago de Chile, Chile, 2000, доступно по адресу: http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3425&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

42. **Египет:** Комплексная система информации о миграции (IMIS) представляет собой финансируемый Италией проект, который МОМ осуществляет в Египте. Система имеет онлайн-базу данных в министерстве по делам рабочей силы и миграции для египтян, желающих эмигрировать в Италию. Система подбора работы для египтян, ищущих работу, и итальянских работодателей, обеспечивает египтянам доступ к системе информации об итальянском рынке труда и позволяет им подавать в онлайн-режиме заявления о приеме на работу в Италии. См. **Руководящие принципы 2.2, 5.2, 12.1.**

A. Stocchiero: *Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy*, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004, доступно по адресу: http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp

43. **Германия:** Программа подбора иностранных сезонных рабочих действует в соответствии с Меморандумами о взаимопонимании между Германией и странами происхождения и осуществляется Германской государственной службой занятости и ее контрагентами. Большинство сезонных работников составляют польские сельскохозяйственные рабочие. Трудящихся-мигрантов принимают на срок до 90 дней при отсутствии граждан Германии, желающих работать в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, гостиницах и общественном питании, на переработке овощей и фруктов, на лесопилках. Работодатели не имеют права нанимать трудящихся-мигрантов на сезонные работы на срок свыше семи месяцев в год за исключением случаев, связанных с выращиванием определенных культур. Работодатели обязаны представлять в местные бюро занятости договоры личного найма, которые должны включать определенный уровень оплаты и условий труда, в том числе проживания, питания и командировок, если таковые предусматриваются. Работодатели выплачивают службе занятости сбор за каждого работника, который они не вправе взимать с самого работника. Несмотря на наличие требования о предоставлении работодателями надлежащих жилищных условий, поступали сообщения о низком качестве предоставленного жилья. См. **Руководящие принципы 2.3, 5.1, 5.5, 10.3, 13.7.**

<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent>

44. **Испания:** В 2005 году Испания реализовала программу легализации, которая разрабатывалась и осуществлялась посредством широких консультаций с организациями работников и работодателей. Она позволяет трудящимся-мигрантам, зарегистрированным в местных органах власти на срок не менее шести месяцев, не имеющих судимости и обладающих необходимой квалификацией, законно оформить свой статус. Местные работники также имеют право подать заявку на такое оформление. Получившие законный статус получают разрешение на работу и проживание сроком на один год. Не имеющие задолженностей по уплате налогов работодатели, намеревающиеся нанимать трудящихся-мигрантов на определенные минимальные сроки, в зависимости от того, в каком секторе экономики они осуществляют свою деятельность, могут подавать заявку на предоставление законного статуса своим работникам. Значительному большинству претендентов на получение законного статуса был дан положительный ответ, прежде всего для работы в качестве домашней прислуги, на строительстве, в сельском хозяйстве и гостиничном бизнесе, соответственно. **См. Руководящие принципы 6.1, 14.4.**

<http://www.mtas.es/migraciones/proceso2005/default.htm>

45. **Испания:** В рамках проекта «маятниковой миграции», осуществляемого профсоюзом фермеров (Unió de Pagesos, UP) в Каталонии, набираются сезонные рабочие из Марокко, Колумбии и стран Восточной Европы. К этой инициативе, способствующей созданию партнерских связей между районами проживания сезонных рабочих и принимающих их районами, присоединились два сельскохозяйственных профсоюза из Майорки (Unió de Llauradors i Ramaders и Unió de Pagesos de Mallorca). Агентства по занятости испанского и каталонского правительств организуют проезд и наем работников на срок пять–семь месяцев для работы в Каталонии, организуя также их прием по прибытии на место. Проект включает программу предоставления жилья, в распоряжении которой в настоящее время находится более 50 общежитий, и направлен на максимизацию выгод от увеличения численности трудящихся-мигрантов в каталонских городах. Один из самых значительных благоприятных факторов состоит в содействии личной независимости сезонных трудящихся-мигрантов путем вовлечения их в жизнь местной общины и организации для них мероприятий и обучения. **См. Руководящие принципы 5.3, 5.5, 7.2, 12.1, 12.3, 14.5.**

http://www.uniopagesos.es/organitzacio/fundacio_02.asp

Примеры передовой практики

iii) Социальный диалог

46. **Коста-Рика:** Усилиями Высшего совета по труду достигнуто соглашение между социальными партнерами основной повестки дня в отношении трудящихся-мигрантов, эластичности рынка труда, политики в области занятости, а также занятости в неформальном секторе экономики. В программном заявлении о мигрирующей рабочей силе признается вклад трудящихся-мигрантов в экономическое и социальное развитие страны. **См. Руководящие принципы 4.10, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 14.9, 15.2.**

MOT: *Доклад Комитета экспертов о применении конвенций и рекомендаций*, 2004 год.

47. **Ирландия:** В Трехлетнем соглашении между социальными партнерами на 2003–2005 годы – Политической программе содействия прогрессу – рекомендуется разработка национальной политики в отношении трудящихся-мигрантов. Сторонами в переговорах выступили правительство, работодатели, профсоюзы, организации фермеров, а также местные общины и добровольцы. Одна из десяти специальных инициатив, предусмотренных в соглашении, касается миграции и межкультурных отношений. Правительство и социальные партнеры договорились о желательности выработки комплексной политической программы по миграции, включая «вопросы, по которым правительство будет проводить консультации с социальными партнерами, в частности вопросы экономической миграции и рынка труда, вопросы интеграции, расизм и межкультурные отношения, а также проблемы, затрагивающие мигрантов». Партнеры обязались проводить на более систематической основе консультации общенационального уровня по вопросу экономической миграции, консультации правительства с представителями трудящихся и бизнеса и рассмотреть вопрос о введении системы разрешений на работу. Они также обязались исходить из кодекса норм и правил, препятствующих проявлениям расизма на рабочем месте. **См. Руководящие принципы 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.2, 14.2.**

Sustaining progress: Social partnership agreement 2003-2005, Dublin, February 2003, доступно по адресу:
<http://www.iboa.ie/files/SustainingProgress2003-2005.doc>

48. **Филиппины:** В составе Филиппинской администрации по трудоустройству за рубежом (ПОЕА) имеется трехстороннее правление, в которое входят министр труда и занятости, представители других заинтересованных государственных ведомств, представитель трудящихся из Конгресса профсоюзов Филиппин, а также представитель работодателей из ассоциации частных кадровых агентств. **См. Руководящие принципы 4.10, 6.1, 6.2.**

<http://www.poea.gov.ph>

49. **Африка:** Национальные механизмы социального диалога, конкретно касающегося миграции рабочей силы, созданы в 12 странах Восточной, Западной и Северной Африки: Алжире, Буркина-Фасо, Гамбии, Кабо-Верде, Кении, Мавритании, Мали, Марокко, Сенегале, Объединенной Республике Танзании и Тунисе. Эти механизмы включают неформальные консалтинговые органы с участием министерств и ведомств, в том числе министерств труда, национальных объединений работодателей и федераций профсоюзов. Старшим должностным лицам министерств труда поручено выполнять функции координационных центров по вопросам миграции рабочей силы в каждой из указанных 12 стран, которые включают получение и обмен информацией с партнерами, созыв совещаний и семинаров социальных партнеров с участием министерств и ведомств, а также поддержание связей с субрегиональными механизмами, действующими в области миграции рабочей силы. Национальные механизмы проводят заседания на нерегулярной основе, в зависимости от наличия возможностей и средств; национальные трехсторонние семинары по вопросам наращивания потенциала и согласования мер политики, организованные совместно национальными партнерами и МОТ, в течение 2005 года проводились почти во всех указанных странах. На семинарах национального уровня были согласованы приоритеты национальных действий в целях принятия международных стандартов, проведения исследований и совершенствования методов сбора и распространения данных по вопросам миграции рабочей силы. Участники должны содействовать обмену информацией с соответствующими государственными учреждениями и национальными организациями социальных партнеров, которых они представляют. Создание этих механизмов было начато в рамках осуществляемого при содействии ЕС проекта МОТ под названием «Управление миграцией рабочей силы как инструмент развития в Европейско-средиземноморском регионе, Восточной Африке и Западной Африке». **См. Руководящие принципы 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 6.2, 6.3, 6.4.**

Labour migration for integration and development in Africa,
доступно по адресу: <http://migrationafrica.itcilo.org>

- iv) Консультации с гражданским обществом и объединениями мигрантов
50. **Мексика:** Правительство создало при министерстве иностранных дел специализированный орган для решения вопросов и оказания помощи своим гражданам за рубежом. Институт по делам мексиканцев за рубежом (IME) определяет приоритетные направления по согласованию с консультативным советом, в состав которого входят 105 избираемых представителей общественности, многие из которых являются трудящимися-мигрантами и руководителями объединений

Примеры передовой практики

мигрантов в Соединенных Штатах Америки. Объединяя усилия государственных органов, занимающихся проблемами работающих за рубежом мексиканцев, ИМЕ обеспечивает координацию и учет проблем трудящихся-мигрантов при разработке и реализации политических решений. ИМЕ также заказывает научные исследования, разрабатывает программы помощи мигрантам и распространяет информацию, касающуюся мигрантов и их семей, через средства массовой информации. **См. Руководящие принципы 6.1, 6.4, 6.5, 7.1.**

<http://portal.sre.gob.mx/ime/>

51. **Филиппины:** Конгресс профсоюзов Филиппин (TUCP) взаимодействует с НПО и правительством в целях совершенствования защиты трудящихся-мигрантов, в том числе женщин, занятых в качестве домашней прислуги. TUCP работает с НПО Kaibigan в области решения проблем и защиты прав трудящихся женщин-мигрантов, в частности, проблемы торговли людьми. И TUCP и Kaibigan являются членами Совета по делам трудящихся-мигрантов Национальной комиссии по сокращению бедности при администрации Президента Филиппин. У TUCP есть центр для трудящихся-мигрантов в Маниле, оказывающий помощь собирающимся эмигрировать трудящимся и возвратившимся на родину мигрантам. Профсоюз государственных служащих PS-Link проводит подготовительные собеседования для желающих мигрировать, где им рассказывают об их правах и дают информацию о том, куда обращаться в принимающих странах. **См. Руководящие принципы 7.2, 9.8, 9.11, 10.8, 12.1, 12.2.**

Trade Union World, Briefing, No. 3, p. 9 (ICTFU, May 2004);
<http://www.tucp.org.ph/>

52. **Соединенные Штаты Америки:** Иллинойская коалиция за права иммигрантов и беженцев (ICIRR) является коалицией мигрантских организаций и сотрудничает с профсоюзами, федеральным правительством, правительствами штатов и местными органами власти, а также с другими национальными и международными НПО в области обеспечения прав трудящихся-мигрантов при принятии политических решений. В сотрудничестве с правительством штата ICIRR финансирует и организует подготовку для местных организаций в области перевода материалов и содействия мигрантам, подающим заявки на участие в государственных программах или обращающимся за юридической помощью. Кроме того, ICIRR проводит многоязычные рабочие семинары по трудовым правам, антидискриминационной политике и процедурам иммиграции, а также семинары для трудящихся-мигрантов по развитию навыков управления и руководства. **См. Руководящие принципы 6.4, 7.1, 7.2, 10.8.**

<http://www.icirr.org>

53. **Соединенные Штаты Америки:** Профессиональный союз «Объединенный союз рабочих пищевой промышленности и розничной торговли» сотрудничает с латиноамериканскими, главным образом мексиканскими, рабочими организациями в Соединенных Штатах в целях организации трудящихся-мигрантов на предприятиях по забою и разделке скота, которые издавна обеспечивают свои потребности в рабочей силе за счет мигрантов. **См. Руководящие принципы 7.2, 10.8.**

http://www.ufcw.org/press_room/press_releases_2000/raidonomahaplant.cfm

54. **Форум по делам мигрантов в Азии (MFA):** MFA является координационным советом основных НПО в Азии, представляющих сеть групп по оказанию помощи и защите прав мигрантов как в странах, направляющих мигрантов, так и в принимающих их странах Азии. За время своего существования с 1994 года MFA стал региональным органом, отстаивающим права азиатских трудящихся-мигрантов и членов их семей независимо от их иммиграционного статуса. Он выступает активным партнером в международной кампании за ратификацию Международной конвенции 1990 года о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. MFA и Азиатский центр по делам мигрантов распространяет данные исследований, касающихся трудящихся-мигрантов. Издающийся в Азии ежегодник по вопросам миграции служит стандартным справочником по проблемам и правам мигрантов в Азии. **См. Руководящие принципы 3.2, 3.3, 7.1, 7.2.**

<http://www.mfasia.org>; *Asian migrant yearbook 2002-2003: Migration facts, analysis and issues* (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004); M.L.L. Alcid: "The multilevel approach to promoting Asian migrant workers' rights: The MFA experience", в: *International Migration*, December 2004, Vol. 42, No. 5, pp. 169-176.

V. Защита трудящихся-мигрантов

i) Права человека

55. **Мексика:** 43 мексиканских консульства в США предоставляют юридическую помощь жертвам нарушения прав человека и осуществляют программы для несовершеннолетних мигрантов, а также оказывают услуги в области социальной помощи и культуры. Они также выдают «консульский сертификат», который представляет собой идентификационную карточку, выдаваемую мексиканскими консульствами в качестве свидетельства того, что ее держатель является гражданином Мексики, проживающим за рубежом. Мексиканское

Примеры передовой практики

правительство содействует принятию такой карточки в качестве удостоверения личности банками, полицейскими участками и другими структурами. Она в особенности помогает мексиканским иммигрантам, не имеющим законного статуса. К 2005 году эти сертификаты принимались 118 банками в США в качестве альтернативной формы удостоверения личности для разрешения на открытие банковских счетов. Расширение доступа к открытию банковских счетов за счет использования сертификатов имеет еще один положительный аспект – снижение стоимости отправления денежных переводов в Мексику. **См. Руководящие принципы 8.2, 12.8, 15.6.**

<http://portal.sre.gob.mx/eua/>; M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons*, report commissioned by the Population and Mortality Division of the United Nations, доступно в качестве Приложения 3 к: Bridging the gap: *International migration and the role of migrants and their remittances in development*, см. <http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936#>; *World migration 2003: Managing migration: Challenges and responses for people on the move*, Vol. 2, IOM World Migration Report Series, Ch. 9 (Geneva, IOM, 2003).

56. **Региональная встреча на высшем уровне НПО по проблемам иностранных трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги (Декларация Коломбо):** Во Встрече на высшем уровне 2002 года в Коломбо, Шри-Ланка, организованном Координационным центром практических исследований по проблемам СПИДа и мобильности (CARAM) Азия, приняли участие делегаты из 24 стран, представлявшие трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги, правительства, профсоюзы, НПО и международные организации. Встреча на высшем уровне завершилась принятием Декларации Коломбо, содержащей призыв к разработке стратегий, политики, планов и мер в области развития, направленных на решение проблемы признания, защиты и уважения достоинства иностранных трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги. Декларация Коломбо гласит, что право на достойное пребывание и передвижение по территории и пересечение границ является основополагающим для человеческой цивилизации и что трудящиеся-мигранты, занятые в качестве домашней прислуги, вносят свой вклад в общественно-экономическое развитие стран. **См. Руководящие принципы 2.5, 6.2, 6.5, 7.2, 8.1, 9.8.**

Report of the Regional Summit on Foreign Migrant Domestic Workers, 26-28 August 2002, Colombo, Sri Lanka, доступно по адресу: http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_summit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20:%20Regional%20Submit%20::%20Main%20Page

57. **Платформа для международного сотрудничества в отношении мигрантов, находящихся на территории страны без необходимых для этого документов (PICUM):** PICUM представляет собой сеть организаций, которые оказывают помощь мигрантам, находящимся на незаконном положении в Европе, содействуют уважению прав человека мигрантов, находящихся на территории Европы без необходимых для этого документов. PICUM занимается сбором информации о законодательстве и практике в отношении социальных прав незаконных мигрантов, накапливает опыт и знания в этой области, укрепляет контакты между организациями, занимающимися проблемами незаконно находящихся в Европе мигрантов, и вырабатывает рекомендации по улучшению правового и социального положения мигрантов, не имеющих законного статуса. Доклад PICUM «Десять способов защиты трудящихся-мигрантов, находящихся на территории страны без необходимых для этого документов» содержит подробную информацию, полученную от НПО, профсоюзов и других организаций, работающих с незаконно находящимися в Европе и США работниками и отстаивающих их права. Представлены сгруппированные по десяти направлениям действий методы, способствующие уважению достоинства незаконных мигрантов как личностей и как работников. См. **Руководящие принципы 4.4, 7.2, 8.2.**

<http://www.picum.org>

ii) **Соблюдение международных стандартов на национальном уровне**

58. **Албания:** Как и в ряде других стран, закон о больничной помощи предписывает больницам в Албании оказывать бесплатную неотложную медицинскую помощь всем лицам. Таким образом, трудящимся-мигрантам и членам их семей, в том числе не имеющим законного статуса, медицинская помощь оказывается на том же основании, что и гражданам. Чешская Республика и Швейцария также предоставляют трудящимся-мигрантам, в том числе не имеющим законного статуса, доступ к неотложной медицинской помощи. См. **Руководящие принципы 9.3, 9.10.**

European Institute of Social Security, Leuven, доступно по адресу:
<http://www.eiss.be/>

59. **Азербайджан:** Как и во многих государствах-членах, Трудовой кодекс Азербайджана, вступивший в силу в 1999 году, запрещает дискриминацию при трудоустройстве на основании гражданства, пола, расы, национальности, языка, места жительства, материального положения, социального происхождения, возраста, семейного положения, вероисповедания, политических взглядов, принадлежности к

Примеры передовой практики

профсоюзам или другим общественным объединениям, профессионального статуса, убеждений или других факторов, не связанных с уровнем профессиональной подготовки, исполнением обязанностей по специальности или профессиональной квалификацией. **См. Руководящие принципы 8.4, 9.4.**

МОТ: Доклад Комитета экспертов о применении конвенций и рекомендаций, 2000 год.

60. **Босния и Герцеговина и Буркина-Фасо:** Во всем мире только эти два государства ратифицировали все три международные конвенции о трудящихся-мигрантах – Конвенцию МОТ о трудящихся-мигрантах (пересмотренную), 1949 год (№ 97), Конвенцию о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), 1975 год (№ 143), Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 1990 год. **См. Руководящий принцип 9.1.**
61. **Канада:** В целом в соответствии с канадским законодательством все законные трудящиеся-мигранты имеют право на то же страховое покрытие, что и граждане этой страны. Канада заключила двусторонние договоры о социальном страховании с другими странами. Трудящимся разрешается менять работодателя, при этом временные работники, потерявшие работу не по своей вине, могут оставаться в стране для поисков другой работы. **См. Руководящие принципы 4.1, 8.1, 9.3, 9.4, 9.7, 9.8, 9.9, 9.12.**

<http://www.cic.gc.ca>; <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>;
<http://www.canlii.org>; *ILO migration survey 2003: Country summaries* (Geneva, ILO, 2004).
62. **Чили и Соединенные Штаты Америки:** Соглашения между Чили и Соединенными Штатами Америки о возможности перевода пособий по социальному обеспечению осуществляют зачеты времени работы в Чили и США в целях максимизации пособий и минимизации двойного налогообложения. В определенных обстоятельствах члены семьи – иждивенцы или супруги трудящихся-мигрантов могут получать пособия в Соединенных Штатах на основании права члена семьи работника-мигранта на социальное страхование. **См. Руководящие принципы 2.3, 9.9.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home
63. **Франция:** Трудовой кодекс констатирует, что все трудящиеся-мигранты, в частности не имеющие законного статуса, имеют право на оплату труда в соответствии с законами, применимыми к гражданам страны, и согласно положениям их трудовых договоров. **См. Руководящие принципы 9.3, 9.5, 9.11, 10.5.**

Статья L341, *Трудовой кодекс Франции* (Code du Travail, France).

64. **Италия:** Потеря работы или увольнение по собственному желанию законных трудящихся-мигрантов не из стран ЕС не приводит автоматически к изъятию их вида на жительство. Они имеют право на регистрацию в списках на трудоустройство до истечения срока действия вида на жительство. **См. Руководящий принцип 9.4.**

МОТ: Доклад Комитета экспертов о применении конвенций и рекомендаций, 2002 год.

65. **Иордания:** В 2003 году министерство труда Иордании утвердило специальный трудовой договор для не являющихся иорданскими гражданами работников, занятых в качестве домашней прислуги, с целью усиления защиты этих мигрантов, преимущественно женщин, несмотря на то что национальное законодательство не распространяется на работников, занятых в качестве домашней прислуги. В том же 2003 году Иордания внесла поправки в закон о регистрации агентств по найму и контроле за их деятельностью. **См. Руководящие принципы 4.4, 9.8.**

Special working contract for non-Jordanian domestic workers: An opportunity to enhance protection for a particularly vulnerable group of women workers, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) Arab States Regional Office, Amman, Press Release, 21 January 2003, доступно по адресу: <http://www.unifem.org.jo/hdocs/mainform.asp?p=readNews&key=4>

66. **Марокко:** Двусторонние соглашения о социальном обеспечении с Францией, Испанией и Нидерландами предусматривают предоставление бесплатной медицинской помощи трудящимся-мигрантам. **См. Руководящие принципы 2.3, 9.10.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

67. **Филиппины:** Меморандум о договоре предписывает агентствам по найму, набирающим персонал для иностранных судов, производить ежеквартальные отчисления в систему социального страхования Филиппин. Трудящиеся охватываются социальным страхованием при подписании стандартного договора о найме моряков с агентством по найму и иностранным судовладельцем в качестве работодателей. **См. Руководящий принцип 9.9.**

<http://www.sss.gov.ph>

68. **Турция:** Все трудящиеся-мигранты в Турции подлежат обязательному охвату предусмотренной законом системой долгосрочного страхования в соответствии со статьей 31) Конвенции о равноправии в области социального обеспечения, 1962 год (№ 118). **См. Руководящие принципы 9.1, 9.3.**

МОТ: Доклад Комитета экспертов о применении конвенций и рекомендаций, 2005 год.

Примеры передовой практики

69. **Соединенные Штаты Америки:** Национальное законодательство о труде и занятости, например законодательство об оплате труда и рабочем времени, о детском труде, безопасности и гигиене труда, профсоюзной деятельности и дискриминации в области занятости, распространяется на всех трудящихся-мигрантов, включая незаконных. Закон запрещает работодателю в качестве наказания трудящихся-мигрантов за обращение к средствам судебной защиты против нарушения трудового законодательства доносить на них иммиграционным властям; правительство осуществляло преследование работодателей в судебном порядке за такие действия и выигрывало подобные дела. Что касается дискриминации в области занятости, то Акт о гражданских правах 1964 года распространяет на трудящихся-мигрантов запрещение дискриминации по признаку национального происхождения. Незаконно оказывать предпочтение трудящимся-соотечественникам по сравнению с трудящимися-мигрантами, так же незаконно оказывать предпочтение трудящимся-мигрантам из одной страны по сравнению с трудящимися-мигрантами из другой страны. Акт о гражданских правах также запрещает дискриминацию по признаку беременности. Таким образом, работодатель не имеет законного права требовать от работницы прохождения теста на беременность или дискриминировать работницу по причине ее беременности. В случае необходимости в ходе административного или судебного разбирательства трудящимся предоставляются услуги по устному и письменному переводу. Что касается средств судебной защиты, то законные трудящиеся-мигранты имеют право на все средства судебной защиты, предоставляемые гражданам США, а трудящиеся-мигранты, не имеющие законного статуса, имеют право на одинаковые с гражданами США средства судебной защиты в отношении работы, которую они уже выполнили. Однако если говорить о применении перспективных средств судебной защиты, то в 2002 году Верховный суд Соединенных Штатов Америки отменил давно существовавший прецедент и отказался дать разрешение на применение перспективных средств судебной защиты по делу не имеющего законного статуса трудящегося-мигранта, занимавшегося профсоюзной деятельностью. Вопрос о распространении этого ограничения на другие законы в настоящее время решается в судебном порядке. См. Руководящие принципы 9.3, 9.4, 9.5, 9.8, 9.11, 9.12, 10.10, 12.11.

<http://www.dol.gov>; <http://www.eeoc.gov>; <http://www.nlrb.gov>

70. **КАРИКОМ:** Договор стран КАРИКОМ о социальном обеспечении направлен на унификацию действующего в государствах-членах законодательства по социальному обеспечению. Он прямо ссылается на конвенции МОТ и базируется на трех основополагающих принципах – равенства обращения, сохранения приобретенных или приобретаемых прав и сохранения таких прав после миграции в другие

государства. Договор во многом основан на Рекомендации № 167 МОТ. Договор подписали и ратифицировали 13 государств-членов, а 12 приняли национальное законодательство для придания ему законной силы. **См. Руководящие принципы 9.2, 9.3, 9.9.**

<http://www.caricom.org/>

71. **Европейский союз:** Правовая база ЕС обеспечивает гражданам как стран ЕС, так и третьих стран широкие возможности перевода и сохранения прав на социальное обеспечение. **См. Руководящий принцип 9.9.**

Регламент ЕС 1408/71, 859/2003, доступно по адресу:

<http://europa.eu.int/>

72. **Европейский союз/Магриб, Европейский союз/средиземноморские страны:** Заключенные ЕС в рамках европейско-средиземноморского партнерства договоры о сотрудничестве с Алжиром, Марокко и Тунисом содержат положения о праве перевода и сохранения пособий по социальному обеспечению для трудящихся-мигрантов из стран Магриба, живущих и работающих в ЕС. **См. Руководящий принцип 9.9.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm

73. **Деятельность надзорного органа МОТ в области свободы ассоциации:** Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитет по свободе ассоциации неоднократно подтверждали права трудящихся-мигрантов на создание профессиональных союзов или вступление в их члены и на защиту против любого акта дискриминации в отношении членов профсоюзов. Надзорные органы МОТ также обеспечивают возможность для трудящихся-мигрантов выполнять профсоюзные обязанности по крайней мере по истечении разумного срока проживания в принимающей стране или обеспечивают такую возможность для разумного процента трудящихся-мигрантов. Например, после того как Комитет экспертов МОТ высказал замечание о том, что в прежнем законодательстве Камеруна, Нигера и Чада не соблюдены положения Конвенции о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 год (№ 87), эти страны внесли поправки в свои законы, разрешающие трудящимся-мигрантам занимать должности в профсоюзах по истечении определенного срока проживания в стране в соответствии со статьей 3 Конвенции. Люксембург и Финляндия внесли в свои законы поправки, устраняющие ограничение в отношении максимального числа трудящихся-мигрантов, имеющих право состоять в профсоюзе, с целью приведения своего законодательства в соответствие со статьей 2 Конвенции. Что касается прав трудящихся-мигрантов, находящихся на незаконном положении, то Комитет по свободе

Примеры передовой практики

ассоциации рассматривает их в рамках сферы действия статьи 2 Конвенции, в которой признается право трудящихся «без какого бы то ни было различия» создавать по своему собственному выбору организации без предварительного на то разрешения и вступать в такие организации. **См. Руководящие принципы 8.4, 9.2.**

ILO: Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 1993, 1995, 1997, 1998; *ILO: 327th Report of the Committee on Freedom of Association, Official Bulletin*, Vol. LXXXV, 2002, Series B, No. 1, para. 561.

iii) Правоприменение

74. **Маврикий:** Специальный отдел по делам трудящихся-мигрантов в министерстве труда проводит проверки условий найма трудящихся-мигрантов, которые обладают одинаковыми правами с гражданами данной страны. Он проверяет договоры найма с точки зрения соблюдения определенных требований, касающихся страхования, жилищных условий, наличия обратного авиабилета и обеспечения медицинским обслуживанием. Заработная плата должна выплачиваться непосредственно работникам. В связи с протестами трудящихся-мигрантов процедуры проверки были усовершенствованы – увеличено число инспекторов и введена должность переводчика. Инспекторы осуществляют три вида деятельности: встречаются с трудящимися, впервые приступающими к работе, с целью информирования об их правах, проводят регулярные дневные проверки условий труда, проживания и питания, а также ночные проверки жилищных условий и питания. В министерстве проводятся трехсторонние совещания по рассмотрению жалоб трудящихся, большинство из которых удовлетворяется в течение одного-двух дней. Если они не удовлетворяются, работодатели могут быть привлечены к суду и подвергнуты уголовному наказанию. Запрещена дискриминация по признаку гражданства, расы, религиозных верований, цвета кожи, убеждений и пола. Специальный отдел по делам трудящихся-мигрантов в последнее время принимает меры по устранению злоупотреблений в швейной промышленности. **См. Руководящие принципы 4.8, 4.9, 4.10, 6.1, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9.3, 9.4, 9.10, 9.11, 9.12, 10.1, 10.2, 10.3, 10.5, 10.7, 10.8, 10.10, 11.3, 11.4, 11.5.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>

75. **Соединенные Штаты Америки:** Управление по гражданским правам (УГП) министерства здравоохранения и социальных служб разработало руководящие принципы для своих структур, включающих большинство учреждений здравоохранения и социального обеспечения в стране, в отношении обязанности предоставления услуг по устному и письменному переводу основных документов для

неанглоговорящих клиентов. Другие руководящие принципы предусматривают оказание неотложной медицинской помощи всем трудящимся-мигрантам и предоставление социальных пособий для членов их семей. УГП расследует жалобы о случаях дискриминации по признаку национального происхождения, в том числе поступающие от трудящихся-мигрантов, и взаимодействует с поставщиками услуг, правительствами штатов и местными органами власти и НПО по вопросам организации подготовки и распространения законов о недопущении дискриминации в отношении мигрантов. **См. Руководящие принципы 9.3, 9.10, 10.4, 10.9, 10.10.**

<http://www.hhs.gov/ocr/>

VI. Предотвращение злоупотреблений в области миграции и защита от них

76. **Молдова, Республика:** Национальная справочная служба (НСС) для жертв торговли людьми, в которую входят как государственные учреждения, так и неправительственные организации, выявляет потенциальных и фактических жертв торговли людьми. Она связывает их со службами, занимающимися проблемами улучшения экономического состояния, например, по развитию бизнеса и профессиональной подготовке, и со службами, оказывающими поддержку в личных вопросах, например, по предоставлению медицинской помощи и юридических консультаций, убежища и защиты свидетелей. Однако в силу недостаточного финансирования они способны оказывать жертвам лишь ограниченный объем помощи. **См. Руководящие принципы 11.2, 11.8, 11.9.**

International Migration Branch, ILO, migrant@ilo.org

77. **Марокко:** Демократическая конфедерация труда (CDT) работает с НПО, оказывающими поддержку трудящимся-мигрантам, такими как Ассоциация друзей и семей жертв незаконной эмиграции (Association des Amis et Familles des Victimes de l'Emigration Clandestine) в Марокко в целях содействия трудящимся-мигрантам в вопросах прав человека и в других вопросах, включая проведение информационных кампаний относительно опасностей незаконной миграции. **См. Руководящие принципы 7.2, 8.2, 11.1, 12.4.**

<http://www.csc-en-ligne.be>

78. **Нигерия:** Национальное агентство по запрещению торговли людьми (NAPTIP) занимается предупреждением торговли людьми, преследует в уголовном порядке торговцев людьми и оказывает помощь жертвам. Оно координирует работу различных учреждений и регулярно проводит консультации с трехсторонними донорами. NAPTIP

Примеры передовой практики

отвечает за соблюдение законов, направленных на борьбу с торговлей людьми, и просветительскую деятельность в этой области. Благодаря двусторонним соглашениям с некоторыми странами транзита и принимающими странами NAPTIP удалось спасти детей и вернуть их в Бенин и Габон. Закон о правах ребенка 2003 года защищает и отстаивает права детей. Среди населения проводятся информационно-просветительские кампании, в частности по проблемам детского труда и торговли людьми. Клубы по предупреждению торговли людьми в средних школах проводят для молодежи просветительские мероприятия, напоминающие о необходимости проявлять осторожность в отношении предложений о работе в других странах. **См. Руководящие принципы 2.3, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.8, 11.9.**

A. Adepoju: "Review of research and data on human trafficking in sub-Saharan Africa", *International Migration*, Vol. 43, Nos. 1 and 2, 2005; R. Salah: "Child trafficking: A challenge to child protection in Africa", paper presented at the Fourth African Regional Conference on Child Abuse and Neglect, Enugu, Nigeria, Mar. 2004; <http://allafrica.com/>; http://www.globaljusticecenter.org/papers2005/oyagbola_eng.htm

79. **Саудовская Аравия:** В июле 2005 года министерство труда Саудовской Аравии объявило о создании специального ведомства по защите прав трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги, и наказанию работодателей, нарушающих эти права. Департамент по защите прав трудящихся, занятых в качестве домашней прислуги, принимает жалобы от домашних работников, подвергшихся сексуальным домогательствам, дурному обращению или не получивших вознаграждения за свой труд. Работодателям может быть запрещено обращаться с заявкой на любых работников по дому в течение пяти лет. **См. Руководящие принципы 4.4, 4.8, 9.12, 10.7, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.9.**

Raid Qusti, *Arab News*: "Ministry cracks down on maid abuses", 25 July, 2005.

80. **Тайвань, Китай:** Работодателям запрещено удерживать удостоверяющие личность документы трудящихся-мигрантов, например, паспорт или вид на жительство. Они также не имеют права удерживать заработную плату или имущество трудящихся-мигрантов, причинять им телесные повреждения или нарушать какое-либо из их прав. Работодателям, допускающим такие действия, может быть запрещено нанимать трудящихся-мигрантов. **См. Руководящие принципы 8.1, 8.3, 9.5, 9.11, 11.1, 11.2, 11.6.**

Asian migrant yearbook 1999: Migration facts, analysis and the issues in 1998 (Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd.), p. 177.

81. **Таиланд, Камбоджа, Лаосская Народно-Демократическая Республика:** Радиопрограммы по предупреждению торговли людьми, выходящие на языках национальных меньшинств – совместный проект Радио Таиланда, международных организаций и НПО национальных меньшинств, в рамках которого готовятся радиопрограммы, призванные предостеречь население в отношении торговли людьми и других опасностей, связанных с миграцией. В 2003 году правительство Таиланда подписало Меморандум о взаимопонимании с правительством Камбоджи о двустороннем сотрудничестве в целях искоренения торговли детьми и женщинами и оказании помощи жертвам торговли людьми, а в 2005 году – Меморандум о взаимопонимании с правительством Лаосской Народно-Демократической Республики о сотрудничестве в борьбе против торговли людьми, в особенности женщинами и детьми. **См. Руководящие принципы 2.3, 7.2, 8.4, 11.1, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8, 11.9.**

http://www.unesco.org/most/migration/article_bpimm.htm;
<http://www.mfa.go.th>
82. **Соединенное Королевство:** Находясь в Соединенном Королевстве, занятые в качестве домашней прислуги работники могут подать просьбу о смене работодателя. Занятые в качестве домашней прислуги работники, покинувшие своего изначального работодателя по основаниям жестокого обращения или эксплуатации и находящиеся на незаконном положении, могут обратиться с просьбой об официальном оформлении своего статуса. **См. Руководящие принципы 9.8, 9.12, 11.3, 11.9, 14.4.**

МОТ: Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, 2000 год.
83. **Соединенные Штаты Америки:** Закон о защите жертв торговли людьми и жертв насилия 2000 года предусматривает уголовное наказание за удержание удостоверяющих личность документов жертв торговли людьми. **См. Руководящие принципы 11.1, 11.2, 11.4, 11.6.**

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>
84. **Конференция на уровне министров в Бали по проблеме незаконного провоза людей и торговли ими и связанной с этим транснациональной преступности (Балийский процесс):** Балийский процесс представляет собой региональный консультационный процесс с участием правительств около 40 стран, главным образом из Азиатско-Тихоокеанского региона, а также наблюдателей и партнеров из других регионов мира. Правительства обмениваются информацией и проводят консультации по вопросам предотвращения торговли людьми и незаконного их ввоза, в том числе касаясь коренных причин этого явления. Вторая региональная конференция на уровне

Примеры передовой практики

министров в апреле 2003 года, признав, что основными причинами глобального увеличения масштабов незаконного провоза людей и торговли людьми в мире являются бедность, экономическое неравенство, возможности рынка труда и конфликты, выступила с призывом о разработке коллективных мер в этой области. Она призвала международное сообщество оказать содействие странам происхождения в устранении коренных причин незаконного перемещения людей путем оказания им чрезвычайной помощи, содействия в области развития, реализации программ прямой поддержки перемещенных лиц и улучшения положения беженцев. Она призвала к расширению законных каналов миграции, в том числе доступа к международному рынку труда. **См. Руководящие принципы 2.1, 2.2, 11.1, 11.2, 11.7, 11.10.**

<http://www.baliprocess.net/>

85. **Европейская сеть организаций трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги (Сеть RESPECT):** RESPECT представляет собой сеть низовых организаций трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги, НПО и профсоюзов, финансируемую Европейской комиссией. Она содействует соблюдению прав трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги, и осуществлению мер государственной политики, направленных на улучшение условий их труда, предотвращение жестокого обращения и эксплуатации, и проводит кампании за признание ценности их труда и предоставление им законного статуса. В 2001 году Сеть разработала Хартию прав трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги, призывающую проявлять уважение к ним. **См. Руководящие принципы 7.1, 7.2, 9.8, 9.12.**

KALAYAAN (Justice for Overseas Workers), St. Francis Centre, Pottery Lane, London W11 4NQ, доступно по адресу: kalayaanuk@aol.com

86. **Европейский союз:** Директивой Совета по проблеме торговли людьми предусматривается выдача краткосрочного вида на жительство гражданам третьих стран, ставшим жертвами торговли людьми, при условии их сотрудничества с властями в целях ареста торговцев. До получения такого вида на жительство им предоставляется 30-дневная «отсрочка на раздумья», в течение которой они могут прийти в себя, получая помощь в форме жилья, юридических рекомендаций, медицинской помощи и консультирования. Получившие вид на жительство могут в период рассмотрения в суде дела против торговцев людьми посещать учебные курсы и курсы профессиональной подготовки. Однако вид на жительство не подлежит продлению и может быть изъят, если органы власти не удовлетворены уровнем сотрудничества со стороны жертвы. Некоторые страны, в том числе Австрия, Бельгия, Италия и Нидерланды, предоставляют временный

вид на жительство и разрешение на работу жертвам, дающим показания против торговцев людьми. В этих странах также предоставляется профессиональное обучение, консультирование и юридические услуги, содействие в получении медицинской помощи, психологической и социальной поддержки. **См. Руководящие принципы 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.9, 14.3.**

Директива Совета 2004/81/ЕС от 29 апреля 2004 года о виде на жительство, выдаваемом гражданам третьих стран, которые явились жертвами торговли людьми либо задействованы в акциях, облегчающих незаконную иммиграцию, и которые сотрудничают с компетентными органами.

87. **Меконгский субрегиональный проект по борьбе с торговлей детьми и женщинами:** Этот субрегиональный проект, осуществляемый во Вьетнаме, Камбодже, Лаосской Народно-Демократической Республике, Таиланде и провинции Юньнань в Китае, содействует созданию рабочих мест, получению образования и профессиональной подготовки в странах происхождения в целях предотвращения уязвимости женщин и детей перед торговлей людьми. **См. Руководящий принцип 11.10.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/>

VII. Процесс миграции

- i) Организованный и основанный на принципах равенства процесс миграции

88. **Австралия:** Через многочисленные этнические радиостанции Австралийский совет тред-юнионов (ACTU) регулярно передает информацию для трудящихся, в том числе трудящихся-мигрантов, и распространяет печатные материалы на различных языках. **См. Руководящий принцип 10.8.**

<http://www.actu.asn.au/>

89. **Коста-Рика:** В профсоюзе Ассоциация работников домашнего хозяйства (ASTRADOMES) состоит много трудящихся женщин-мигрантов, главным образом из Никарагуа, а также из Гватемалы, Гондураса и Сальвадора. Он предоставляет информацию и помощь по вопросам труда и социальным вопросам, проводит подготовку в области трудовых и других прав, выступает за более широкое применение законов о труде к работникам, занятым в качестве домашней прислуги; в его ведении находится временное убежище для уволенных работников. **См. Руководящие принципы 10.8, 11.9.**

Примеры передовой практики

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Booklet 4, “Working and living abroad”, p. 62 (Geneva, ILO, undated).

90. **Эстония и Финляндия:** Ассоциация профсоюзов Эстонии, Центральная организация профсоюзов Финляндии (SAK) и Союз служащих Финляндии (TU) организовали в Финляндии информационные центры для трудящихся-мигрантов в целях предотвращения формирования двухпланового рынка труда, где к трудящимся-мигрантам применяются заниженные стандарты по сравнению с гражданами. Предоставляется информация о жилье, выдаче разрешений на работу, налогообложении, порядке подачи заявлений о трудоустройстве, а также об услугах, оказываемых профсоюзами. Финские профсоюзы также создали в Эстонии информационный центр для эстонцев, имеющих разрешение на работу и намеренных иммигрировать в Финляндию или рассматривающих возможность иммиграции. Посетителям центра предоставляется информация о трудовом и налоговом законодательстве и социальном обеспечении, им предлагают обращаться за помощью в профсоюзы после иммиграции. **См. Руководящие принципы 9.4, 10.8, 12.1, 12.5.**

<http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/index.html>;

Trade Union World, Briefing, No. 7, (ICTFU, Dec. 2003).

91. **Франция:** Конфедерации профсоюзов – Французской демократической конфедерации труда и профсоюзного центра «Форс увриер» – наряду с работодателями и представителями местных органов власти совместно поддерживают центр сезонной работы для трудящихся-мигрантов, охватывающий 19 сельскохозяйственных общин. Трудящимся предоставляется информация об их правах, трудовом законодательстве, возможностях обучения, условиях проживания и по вопросам легализации их статуса. Предоставляемые центром услуги полезны и работникам, и работодателям, поскольку позволяют работодателям находить работников, а работникам – менять работу в гостиницах и ресторанах на работу в сельском хозяйстве и наоборот по истечении договора о найме в одном из этих секторов. Благодаря такой ротации рабочих мест стало возможным заключение долгосрочных договоров о сезонной занятости и даже о постоянной работе. Социальные партнеры также совместно содержат здание для проживания работников во время гостиничного сезона. Представители профсоюзов и работодателей распространяют среди сезонных работников брошюры с информацией о порядке найма, трудовых договорах, продолжительности рабочего времени, вопросах гигиены и безопасности труда, социальном обеспечении, безработице и рабочих местах. **См. Руководящие принципы 1.1, 5.5, 6.1, 6.3, 6.4, 10.8, 14.3, 14.4, 14.5.**

Trade Union World, Briefing, No. 7 (ICFTU, Dec. 2003).

92. **Германия:** Германский профсоюз IG Bau имеет представительства в Берлине и Варшаве для оказания содействия польским трудящимся-мигрантам. В варшавском представительстве сотрудник немецкого профсоюза работает с польскими профсоюзами в плане организации рабочих, собирающихся работать в Германии. Германский профсоюз также заключил соглашение с польскими профсоюзами строительных рабочих в отношении трудящихся-мигрантов, и его сотрудники распространяют брошюры на немецком и польском языках с целью информирования сельскохозяйственных работников-мигрантов в Германии об их правах. **См. Руководящие принципы 2.6, 10.8, 12.5.**

<http://www.migrant-workers-union.org>;

Trade Union World, Briefing, No. 4, p. 4 (ICFTU, June 2004).

93. **Индия:** Министерство по делам индийцев, проживающих за рубежом (Pravasi Bhartiya Karyu Mantralaya), созданное в 2004 году, содействует инвестированию средств в Индии индийцами, проживающими за рубежом, реализует Закон об эмиграции 1983 года, создает и руководит работой центров по делам индийцев, проживающих за рубежом, в странах со значительной концентрацией индийских трудящихся-мигрантов, разрабатывает и осуществляет политику содействия в области занятости для лиц индийского происхождения и индийцев, не имеющих постоянного места жительства, имеет своих представителей в Совете по привлечению иностранных инвестиций и в Управлении по осуществлению иностранных инвестиций, взаимодействует с Комиссией по инвестициям. Индия недавно присоединилась к другим странам, введя в действие законодательство о двойном гражданстве для лиц индийского происхождения в определенных странах, а также для индийских граждан, имеющих право на получение гражданства этих стран в будущем. Мигранты вправе сохранять свое первоначальное гражданство после натурализации в принимающей стране. Это помогает трудящимся-мигрантам сохранять связи со страной происхождения и способствует кругообороту людских потоков и квалифицированной рабочей силы. **См. Руководящие принципы 12.1, 12.2, 12.8, 15.5, 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://indiandiaspora.nic.in/>;

http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp

94. **Пакистан:** Фонд социального обеспечения, созданный для оказания помощи гражданам страны за рубежом, объединяет обязательные взносы кадровых агентств и мигрантов с целью организации профессионального обучения, учебных заведений, а также коммерческих, промышленных предприятий и предприятий в сфере обслуживания. **См. Руководящие принципы 12.10, 14.3.**

Примеры передовой практики

<http://www.opf.org.pk/>; ILO: Report III(1B), *Migrant workers*, Chapter 6, “Migrants in society”, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, June 1999.

95. **Филиппины:** Филиппинская администрация по трудоустройству за рубежом предоставляет на своем веб-сайте информацию о лицензированных частных кадровых агентствах, вакансиях за рубежом и местоположении консульств в принимающих странах. Оно также консультирует и предупреждает будущих мигрантов о недобросовестных кадровых агентствах и иной ненадлежащей практике ведения дел, которых следует избегать при обращении о трудоустройстве и в процессе миграции. В консульствах в принимающих странах есть атташе по труду, в том числе и женщины, для оказания содействия трудящимся женщинам-мигрантам и информирования их о торговле людьми. **См. Руководящие принципы 11.8, 11.10, 12.1, 12.2, 12.8.**

<http://www.poea.gov.ph>; <http://www.trafficking.org.ph/poea/>

96. **Шри-Ланка:** В консульствах есть сотрудники по социальному обеспечению работников, в функции которых входит информирование и оказание содействия трудящимся-мигрантам в принимающих странах, в особенности женщинам. Например, они помогают женщинам, бежавшим от допускаящих злоупотребления работодателей, пытаться вернуть их паспорта, если они удерживаются работодателями, получить невыплаченную зарплату, и предоставляют средства и помощь для возвращения в Шри-Ланку. В благотворительный фонд трудящихся-мигрантов, созданный ланкийским Бюро по трудоустройству за рубежом, могут обращаться нуждающиеся в средствах трудящиеся-мигранты либо в Шри-Ланке, либо в принимающих странах. Они получают страховку на лечение и на случай смерти, а также социальную помощь, стипендии и помощь при возвращении на родину, например, жилье в чрезвычайных обстоятельствах или если они оказываются без средств. Фонд также субсидирует проценты по займам трудящимся-мигрантам для оказания помощи при оплате расходов по подготовке к отъезду, на организацию самостоятельной предпринимательской деятельности по возвращении и на жилье. **См. Руководящие принципы 8.2, 8.3, 10.8, 11.1, 11.2, 12.2, 12.8, 12.10.**

<http://www.justiceministry.gov.lk>

ii) Наем рабочей силы

97. **Колумбия:** Согласно национальному законодательству контракты, предлагаемые отечественным трудящимся для трудоустройства за рубежом, должны утверждаться министерством труда. Разрешение на эмиграцию дается только в том случае, если условия контракта соответствуют национальному законодательству о труде. **См. Руководящие принципы 13.2, 13.3, 13.4.**

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Booklet 3, “Recruitment and the journey for employment abroad”, pp. 32-33 (Geneva, ILO, undated).

98. **Египет:** Трудовой кодекс, вступивший в силу в 2003 году, предусматривает вербовку египетских работников для трудоустройства за рубежом либо через министерство по делам рабочей силы и миграции (МОММ), либо через частные агентства занятости. В соответствии со спросом зарубежных работодателей на рабочую силу подаются заявления работников, а с отобранными кандидатами проводится собеседование. Трудовые договоры должны проверяться на наличие обязательных условий и затем заверяться. Трудовой кодекс также предусматривает регулирование деятельности частных агентств, которое осуществляет Департамент по вопросам миграции рабочей силы. Департамент также проверяет предложения по найму, обработанные агентствами, и должен удостоверить их соответствие требованиям законодательства. МОММ может приостановить или запретить деятельность агентств, нарушивших закон. Однако агентствам по найму разрешается взимать с работников комиссию за трудоустройство, что противоречит пункту 1 статьи 7 Конвенции о частных агентствах занятости 1997 года (№ 181), в которой предусматривается, что частные агентства занятости не должны взимать с рабочих прямо или косвенно, полностью или частично какие-либо комиссионные или издержки. Следует отметить, что трудящиеся-мигранты находят возможности трудоустройства по другим каналам помимо официальных учреждений и частных агентств по найму. **См. Руководящие принципы 4.8, 13.1, 13.5.**

[http://www.emigration.gov.eg/;](http://www.emigration.gov.eg/)

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

99. **Эфиопия:** Декларация о частных агентствах занятости 1998 года (№ 104), принятая в ответ на жестокое обращение с эфиопскими трудящимися-мигрантами, в первую очередь работающими в качестве домашней прислуги, и с жертвами торговли людьми, содержит требование о лицензировании деятельности кадровых агентств. Нарушения могут привести к отзыву лицензии. В трудовые договоры должны включаться определенные минимальные требования закона, а копия договора с каждым работником должна представляться в правительство. Агентства по найму обязаны внести гарантийный залог за рабочих, которых они вербуют и отправляют за рубеж; они также должны принимать на себя ответственность за нарушения трудовых договоров третьими сторонами. За нарушения, в том числе нарушение прав человека, предусмотрены санкции. **См. Руководящие принципы 4.4, 8.1, 8.3, 11.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6.**

Примеры передовой практики

100. **Ямайка:** Министерство труда обеспечивает ежеквартальное проведение трудовых инспекций во всех частных агентствах занятости. **См. Руководящие принципы 10.1, 13.2, 13.5.**

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Booklet 3, "Recruitment and the journey for employment abroad", p. 42 (Geneva, ILO, undated).

101. **Маврикий–Китай:** Двустороннее соглашение между Маврикием и Китаем содержит положения относительно действий, которые каждая страна должна принимать в целях защиты китайских трудящихся-мигрантов. Китай предоставляет Маврикию информацию о недобросовестных агентствах по найму. Маврикий представляет трудовые договоры китайскому посольству для обеспечения соблюдения китайского законодательства и единообразия в вариантах трудовых договоров на китайском и английском языках (один подписывается в Китае, другой – в Маврикии). **См. Руководящие принципы 2.6, 13.3, 13.4.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>

102. **Филиппины:** Филиппинская администрация по трудоустройству за рубежом лицензирует и контролирует деятельность агентств занятости, осуществляет регулирование и проверяет трудовые договоры с целью обеспечения их соответствия требованиям. Однако на Филиппинах агентствам по найму разрешается взимать с работников комиссию за услуги по трудоустройству вопреки пункту 1 статьи 7 Конвенции о частных агентствах занятости 1997 года (№ 181), где предусматривается, что частные агентства занятости не должны взимать с работников какие-либо комиссионные или издержки прямо или косвенно, полностью или частично. С выезжающих трудящихся-мигрантов, не имеющих договоров, утвержденных Филиппинской администрацией по трудоустройству за рубежом, взимается пошлина в аэропорту. Агенты по найму обязаны предоставить гарантийное обязательство в отношении работников для обеспечения средств судебной защиты в случае нарушения их прав. Они также должны подписать доверенность, устанавливающую их ответственность за нарушения договора работодателями. Предусмотрены стимулы в целях поощрения агентств по найму за хорошую работу. **См. Руководящие принципы 13.1, 13.4, 13.5, 13.6, 13.8.**

<http://www.poea.gov.ph>

103. **Шри-Ланка:** Бюро занятости за рубежом регулирует деятельность агентств по найму. Представители агентств по найму входят в состав его совета директоров. В соответствии с актом № 21 1985 года требуется лицензирование агентств, и в настоящее время в стране действует около 600 лицензированных агентств. Агентства по найму

должны выплатить Бюро залог и предоставить банковскую гарантию, которую Бюро может изъять в случае нарушения контракта агентством по найму. Лицензии, выданные агентствам по найму, могут быть отозваны за нарушение закона или правил. Консульства в принимающих странах регистрируют агентства по найму и компании, нанимающие ланкийских работников, и только зарегистрированные агентства и компании имеют право заключать контракты с работниками. Агентства по найму не могут осуществлять какие-либо действия, такие как размещение рекламных объявлений или проведение собеседований с заявителями, без предварительного письменного разрешения. Трудящиеся не вправе покидать страну без выездной визы и штампа о гарантии, проставленных в паспорте. Пошлину оплачивает агентство по найму. Министр трудовых отношений и занятости за рубежом и высшие должностные лица в Бюро занятости за рубежом регулярно посещают основные страны, принимающие трудящихся-мигрантов, с целью проверки наличия их надлежащей защиты. Сотрудники Департамента труда и Бюро занятости за рубежом входят в состав миссий за рубежом для оказания содействия и защиты трудящихся-мигрантов. Существуют меморандумы о взаимопонимании с агентствами по найму в странах Персидского залива, Гонконге (Китай) и Сингапуре об утверждении правительством Шри-Ланки трудовых договоров работников, занятых в качестве домашней прислуги, и обследований работодателей. **См. Руководящие принципы 4.4, 6.3, 12.8, 13.1, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7.**

Акт № 21 Бюро занятости за рубежом Шри-Ланки 1985 года и Акт № 4 Бюро занятости за рубежом Шри-Ланки 1994 года; ILO: Application of International Labour Standards 2005(1), *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part IA), International Labour Conference, 93rd Session, 2005, p. 363; <http://www.justiceministry.gov.lk>

VIII. Социальная интеграция и участие в общественной жизни

104. **Канада:** В 2003 году в Канаде была учреждена программа «Уход с проживанием» в целях преодоления дефицита на рынке труда работников по уходу за детьми, престарелыми и инвалидами с проживанием по месту работы. Программа позволяет трудящимся-мигрантам обращаться с просьбой о предоставлении постоянного местожительства по истечении двух лет такой работы через три года после прибытия в Канаду. **См. Руководящие принципы 5.1, 14.4.**

www.cic.gc.ca; www.hrdc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;
ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

Примеры передовой практики

105. **Коста-Рика:** В 1997 году Коста-Рика после проведения двустороннего совещания с Никарагуа предоставила временные разрешения на работу никарагуанским трудящимся-мигрантам, занятым на некоторых видах работ, определяемых Департаментом труда как испытывающих потребность в рабочей силе, в частности в сельском хозяйстве в сезоны сбора урожая кофе и сахарного тростника. Разрешения были выданы тем, кому консульством Никарагуа были выданы удостоверяющие личность документы, в том числе лицам, не имеющим законного статуса. Кроме того, в результате встречи президентов стран Центральной Америки в 1998 году в знак солидарности со странами, пострадавшими от урагана Митч, Коста-Рика объявила общую амнистию почти для 140 тысяч проживающих и работающих в стране мигрантов, находящихся на незаконном положении. Ее главная цель состояла в легализации, официальном оформлении и обеспечении надлежащего положения граждан центральноамериканских стран, проживавших в стране незаконно, и в предоставлении им вида на жительство и возобновляемого разрешения на работу сроком на один год с возможностью продления срока еще на два года.
См. Руководящие принципы 5.5, 14.4.

Executive Decree No. 27457-G-RE, Defensoria de los Habitantes; "Personas migrantes: Un llamado a la solidaridad nacional" (San José, Costa Rica, 1999), p. 8, *La Gaceta*, No. 239, 9 Dec. 1998.

106. **Франция:** Супермаркет «Континент» набрал персонал из жителей Марселя и прилегающего района, где высокий уровень безработицы и проживает большое число иммигрантов. Различные НПО и государственные должностные лица оказали помощь в составлении перечней должностных обязанностей и найме персонала из состава меньшинств для заполнения свыше 400 рабочих мест. Этому способствовала отмена таких требований, как предоставление дипломов об образовании, за исключением некоторых конкретных рабочих мест. Агентства занятости обеспечивали подготовку работников. НПО также проводили семинары с менеджерами для содействия интеграции и просвещения их в вопросах культурного разнообразия.
См. Руководящие принципы 14.2, 14.3.

Описание мероприятий по предупреждению дискриминации,
доступно по адресу: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

107. **Германия:** Компания «Фольксваген» выпустила Декларацию о социальных правах и трудовых отношениях на предприятиях «Фольксвагена» и распространила среди персонала печатные материалы с целью предупреждения дискриминации в отношении трудящихся-мигрантов. Она разработала программы для различных целевых групп, таких как персонал по работе с человеческими ресурсами, персонал высшего звена и рабочий совет. В мероприятия по повышению квалификации, семинары и профессиональное обучение

были включены занятия на тему равных возможностей. Были наняты специалисты-консультанты, пять различных рабочих групп проводили работу по предотвращению экстремистских настроений, уделяя особое внимание молодежи в период прохождения профессионального обучения. Распространялось руководство, обращенное к молодежи, инструкторам и педагогам. **См. Руководящий принцип 14.2.**

Описание мероприятий по предупреждению дискриминации,
доступно по адресу: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

108. **Ирландия:** После проведения консультаций с организациями иммигрантов и меньшинств Ирландская конфедерация предпринимателей и работодателей, Ирландский конгресс тред-юнионов, Федерация строительных предприятий, Национальный консультационный комитет по проблемам расизма межкультурных связей, а также Управление по вопросам равенства при ирландском правительстве провели ежегодную Неделю борьбы с расизмом на рабочих местах, которая представляет собой общенациональную кампанию по предупреждению проявлений расизма на работе. Кампания включает дискуссии среди рабочих и их подготовку, а также дискуссии с участием трудящихся и представителей этнических групп по самым разным вопросам. Проводятся также семинары, конференции и мероприятия, пропагандирующие различные культуры. Распространяются подборки материалов, плакаты и информационные бюллетени. **См. Руководящие принципы 2.1, 2.2, 3.1, 6.1, 6.3, 6.4, 7.2, 14.1, 14.2, 14.9.**

Описание мероприятий по предупреждению дискриминации,
доступно по адресу: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

109. **Нидерланды:** Все иммигранты проходят оценку с точки зрения их потребности в вводной интеграционной программе. Если такая программа рекомендуется, для них проводятся занятия по голландскому языку и информационные семинары о голландском обществе, возможностях занятости и районах вероятного трудоустройства, которые обычно организуются Голландским советом по делам беженцев. По завершении обучения проводится экзамен, и сдавшим его выдается свидетельство, которое позволяет им учиться или работать в Нидерландах. Хотя для тех, кто не проходит полный курс обучения, никаких штрафов не предусмотрено, в случае неудовлетворительного результата экзамена они обязаны проходить его повторно. **См. Руководящие принципы 14.3, 14.5, 14.7.**

См. Министерство юстиции, доступно по адресу:
<http://www.justitie.nl/English/>;
<http://www.degeschiedenisvaninburgering.nl/>

Примеры передовой практики

110. **Нидерланды:** Организация работодателей сектора выращивания овощей на продажу LTO-Nederland и Голландское министерство социальных дел и по вопросам занятости разработали в сотрудничестве с профсоюзами антидискриминационный проект, направленный на совершенствование трудовых отношений, который они совместно финансируют. В результате реализации проекта положение трудящихся-мигрантов на рынке труда улучшилось благодаря организации курсов голландского языка и профессиональной подготовки. Для работодателей введен кодекс поведения, ориентированный на обеспечение равных возможностей, включающий процедуру рассмотрения жалоб и формирования независимых комитетов по рассмотрению жалоб о дискриминации, касающейся найма на работу и условий труда. Система мониторинга проверяет степень участия трудящихся-мигрантов в принятии решений по сравнению с гражданами страны. **См. Руководящие принципы 6.1, 6.3, 6.4, 14.2, 14.3, 14.7.**

Описание мероприятий по предупреждению дискриминации,
доступно по адресу: <http://www.wisdom.at/ilo/index.aspx>

111. **Южная Африка:** В 1994 году правительство, после проведения консультаций с Национальным союзом горняков, предоставило трудящимся-мигрантам право голоса на местных выборах. Мигрантам, находившимся в Южной Африке более пяти лет, было предоставлено право постоянного проживания. **См. Руководящие принципы 14.4, 14.13.**
112. **Испания:** Конфедерации испанских профсоюзов имеют центры информации и содействия для трудящихся-мигрантов по всей стране. Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий (Confederacion Sindical de Comisiones Obreras) имеет центры под названием CITE, которые предоставляют информацию и оказывают помощь трудящимся в вопросах законодательства о труде и административных процедур, таких как разрешения на работу, жилье, визы, социальное обеспечение, проводят информационные кампании и распространяют информацию на языках трудящихся-мигрантов, организуют языковые и другие курсы; а также просветительские кампании в коллективах, контактирующих с трудящимися-мигрантами, таких как государственные чиновники и полиция. Региональные центры CITE ведут обмен информацией посредством базы данных, что помогает им более оперативно реагировать на нужды трудящихся. Единый союз трудящихся (Union General de Trabajadores, UGT) имеет центры в регионах, где проживает большое число трудящихся-мигрантов, а там, где центров нет, оказывает помощь через местные профсоюзы. Эти центры помогают трудящимся в возобновлении вида на жительство и разрешений на работу, ориентируют их при прохождении визовых процедур, предоставляют информацию по трудовым вопросам

и оказывают юридическую помощь и содействие в отношении официальных процедур. Проводятся также языковые занятия и практические семинары по безопасности и гигиене труда. UGT участвует в местных и общенациональных форумах, посвященных проблемам трудящихся-мигрантов. **См. Руководящие принципы 6.2, 10.8, 10.11, 14.3, 14.5, 14.7, 14.10.**

Trade Union World, Briefing, No. 7, p. 4, Dec. 2003; Briefing, No. 4, June 2004, p. 8 (ICFTU).

113. **Швеция:** Шведское бюро интеграции осуществляет самые разные направления деятельности по улучшению положения трудящихся-мигрантов на рынке труда и их интеграции в шведское общество. В рамках программы работы с трудящимися-мигрантами правительство субсидирует их трудоустройство на ограниченный срок с тем, чтобы они имели возможность приобретения опыта и знаний трудовых требований и норм, действующих в Швеции. Трудящимся-мигрантам, имеющим свидетельства об образовании, обеспечивается дополнительная подготовка. Бюро также осуществляет программы борьбы с расизмом и ксенофобией. Трудящиеся-мигранты, имеющие законный статус, обладают одинаковыми с гражданами страны социальными, экономическими правами и правами в области образования, а также некоторыми политическими правами. **См. Руководящие принципы 9.3, 9.4, 14.2, 14.3.**

<http://www.integrationsverket.se>;

Описание мероприятий по предупреждению дискриминации, доступно по адресу: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

114. **Соединенное Королевство:** Химическое производство «Роберт Макбрайд Лтд.» отреагировало на жалобы трудящихся-мигрантов относительно дискриминации введением политики расового равенства, централизацией людских ресурсов и организацией подготовки персонала. В компании переработали ранее действовавшую форму заявления о приеме на работу с целью устранения потенциально дискриминационных вопросов. Кандидаты набираются из регионов, где проживает большое число иммигрантов, при этом требования при найме на низкоквалифицированную работу модифицируются в соответствии с потребностями производства, например, путем устранения некоторых излишних требований к знанию языка. Другие направления политики направлены на удовлетворение потребностей трудящихся-мигрантов, таких как гибкий график отпусков, обеспечение возможности отправления религиозных обрядов и более терпимое отношение к особенностям одежды представителей национальных меньшинств. Принятая компанией политика обеспечила в итоге более пропорциональное представительство меньшинств и трудящихся-мигрантов в составе рабочей силы. Направленное на

Примеры передовой практики

борьбу с дискриминацией просветительское мероприятие объединило усилия руководства, местного профсоюза и местного сообщества. Консультации по вопросам политики предоставлялись Консультационной службой по межрасовым отношениям. **См. Руководящие принципы 7.2, 14.2.**

Описание мероприятий по предупреждению дискриминации, доступно по адресу: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

115. **Международная конфедерация свободных профсоюзов (ICFTU):** ICFTU подготовила План действий против расизма и ксенофобии и руководство для профсоюзных деятелей по реализации Дурбанской программы действий. В нем освещаются проблемы проявления расизма и ксенофобии в отношении трудящихся, в том числе трудящихся-мигрантов, и используются рекомендации Программы о путях борьбы с ними. В Плате разъясняется, как эти рекомендации сопрягаются с профсоюзным Планом действий, и предлагаются меры, которые профсоюзным деятелям следует принять, исходя из примеров успешной профсоюзной деятельности в области занятости, в соответствующих профсоюзах и в обществе. Он также содействует реализации конвенций МОТ, касающихся трудящихся-мигрантов. **См. Руководящие принципы 9.1, 14.2.**

Азбука профсоюза, руководство для профсоюзных деятелей в борьбе против расизма и ксенофобии, доступно по адресу: <http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf>

IX. Миграция и развитие

116. **Китай:** Китай начал принимать меры, чтобы обратить вспять процесс «утечки мозгов», стимулируя своих граждан, прошедших подготовку за рубежом, к возвращению и работе в Китае; при этом в активном содействии их возвращению принимали участие многие уровни власти (центральной, провинциальной и муниципальной и т. д.) и организации. В то время как национальное правительство намечает широкие политические направления и определяет общий общественно-экономический и политический климат, многие учреждения проводят работу по стимулированию возвращения мигрантов. Политика центрального правительства по повышению уровня науки и техники в Китае призвана дать возможность его гражданам свободно выезжать за рубеж и затем конкурировать в борьбе за них на международном рынке путем создания внутренней обстановки в стране, которая будет привлекать их обратно. Рыночные силы при содействии реформ, проводимых национальным правительством, стали важнейшим фактором возвращения многих граждан для работы в частном секторе. **См. Руководящие принципы 15.8, 15.9.**

D. Zweig: *Learning to compete: China's strategies to create a "reverse brain drain"*, Hong Kong, Centre on China's Transnational Relations, The Hong Kong University of Science and Technology, Working Paper No. 2, доступно по адресу: <http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>

117. **Эквадор:** Банк Banco Solidario (BSol) формирует союзы с банками в основных странах, принимающих эквадорских трудящихся-мигрантов, в целях содействия пересылке их денежных переводов. Он стремится обеспечить доступ ко всем банковским услугам в Испании, Италии и Эквадоре, в целях обеспечения низкой стоимости отправления переводов. **См. Руководящий принцип 15.6.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
(см. Приложение 3 к указанному документу).

118. **Сальвадор:** Правительство начало реализацию Программы для сальвадорцев, проживающих за рубежом, которая содействует законной миграции посредством двусторонних договоров, поощряет создание партнерств между сальвадорскими предприятиями и работающими за рубежом, в том числе в области туризма и жилищного строительства, ведет к увеличению инвестиций за счет встречных фондов, связанных с денежными переводами, и координирует миграционную политику. В рамках экспериментального проекта в соответствии с объемом денежных переводов сальвадорцев, работающих в Соединенных Штатах Америки, за счет встречных фондов обеспечиваются стипендии, главным образом на начальное и базовое образование в бедных сельских общинах, в особенности для детей, не посещающих школу. **См. Руководящие принципы 2.3, 4.7, 5.3, 15.4, 15.5, 15.9, 15.10.**

<http://www.elsalvador.org/home.nsf/asistencia>.

M. Roger Hernandez: "Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior", в: *Memorias sobre migración internacional colombiana y la conformación de comunidades transnacionales* (Bogotá, Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2003).

119. **Кения:** Передвижные банковские пункты обеспечивают доступ к переводу средств в сельских районах. Онлайн-обработка и спутниковая связь позволяют производить перевод денежных средств и оказание других финансовых услуг. Например, банк Equity Bank посредством своих передвижных пунктов обслуживает 29 отдаленных деревень и 12.000 клиентов. **См. Руководящие принципы 15.6, 15.9.**

http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add_gnbi_equity_bank_limited.htm

Примеры передовой практики

120. **Мали-Франция:** Двустороннее соглашение 2000 года – Малийско-французские консультации по вопросам миграции – предусматривает ежегодное обсуждение на уровне министров вопросов интеграции малийцев во Франции, совместного управления миграционными потоками и совместного развития районов в Мали, которые являются основным источником эмиграции. Франция оплачивает стоимость проезда и предоставляет средства для организации бизнеса трудящимися-мигрантами, поощряя их добровольное возвращение. На 2002–2004 годы Франция предоставила малийцам средства для работы в системе образования и развития мелкого бизнеса в Мали. Во Франции регистрируется уровень квалификации малийцев, этим занимается франко-малийский комитет. Фонд также дополняет финансирование местных проектов малийской диаспорой. Один из малийских банков предоставляет гарантии по займам мелким предприятиям на расширение деятельности. Организуются визиты на уровне министров в принимающие страны с целью получения данных о причинах, побуждающих граждан Мали к эмиграции. Малийцам перед отъездом предоставляется информация о требованиях в отношении работы и проживания в принимающих странах. Консульства в основных принимающих странах оказывают помощь малийским мигрантам, в том числе в возвращении на родину, и поощряют отправку денежных переводов в Мали. **См. Руководящие принципы 2.3, 2.4, 5.2, 12.1, 12.2, 15.2, 15.4, 15.8, 15.9, 15.10.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: *Fostering cooperation between source and destination countries*, доступно по адресу:

<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=60>; S.E. Findley, Columbia University: *Mali: Seeking opportunity abroad*, доступно по адресу:

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=247>

121. **Мексика:** Программа паритетного инвестирования средств денежных переводов «Инициатива граждан 3 X 1» была начата объединениями мигрантов и местными органами власти в штате Сакатекас и в настоящее время осуществляется федеральным министерством социального развития при координации действий с правительствами многих штатов и местными органами власти, а также объединениями мигрантов. Трудящиеся-мигранты, которые отправляют денежные переводы на родину, подают в местные органы власти или в мексиканское консульство предложения по развитию инфраструктуры, предоставлению услуг государством или созданию рабочих мест. В случае утверждения такого предложения правительством на каждый доллар, обеспеченный объединением мигрантов, выделяется по одному доллару местными органами власти, правительством штата и федеральным правительством. Программа «3 X 1» укрепляет роль ассоциаций в городах проживания в Соединенных Штатах

Америки и в Мексике. См. Руководящие принципы 1.1, 1.2, 7.1, 15.5, 15.9, 15.10.

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
(см. Приложение 3 к указанному документу).

122. **Мексика:** Целевая группа «Новый альянс», формирование которой было начато в 2003 году генеральным консульством Мексики совместно с Федеральной корпорацией по страхованию депозитов США (ФКСД), объединяет 30 банков, 25 общественных организаций и государственных учреждений с целью участия в рынке денежных переводов и содействия оказанию банковских услуг, предоставлению ипотечного и другого кредитования трудящимся-мигрантам. Правительство Мексики оказывает содействие банку Banco de Servicios Financieros (BANSEFI) в целях осуществления программы увеличения количества финансовых продуктов и услуг, доступных для трудящихся-мигрантов, особенно низкооплачиваемых работников. Стоимость отправления денежных переводов снижена с более чем 20 процентов от суммы перевода до 4-10 процентов. Оказывалось содействие для установления благоприятных обменных курсов. В рамках своей Программы «Партнерство в целях процветания» между правительствами Мексики и Соединенных Штатов Америки BANSEFI распространяет информацию о стоимости отправления денежных переводов из Соединенных Штатов Америки и предоставляет информацию о выгодах системы безналичных переводов. Он также создал пул народных банков, учреждений микрофинансирования и кредитных союзов для осуществления функций дистрибьюторов денежных переводов. См. Руководящий принцип 15.6.

M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons* (Inter-American Dialogue, Washington, DC), pp. 25-28.

123. **Марокко:** Народный банк (Banque Populaire, BP) Марокко является одним из крупнейших государственных банков, имеющим отделения и представителей в ряде европейских стран. Марокканские трудящиеся-мигранты в Европе могут открыть совместные текущие чековые счета в местном отделении BP, доступные родственникам в Марокко, без взимания комиссии за операции по счету. BP также предоставляет недорогие способы перевода денежных средств в Марокко по телеграфу и предлагает различные варианты страхования специально для мигрантов, покрывающие стоимость авиабилетов на случай чрезвычайных семейных обстоятельств или транспортировки на родину тела в случае смерти. См. Руководящий принцип 15.6.

<http://www.bp.co.ma/>

124. **Филиппины:** Трудящимся-мигрантам, зарегистрировавшим свои контракты в Филиппинской администрации по трудоустройству за

Примеры передовой практики

рубежом, в рамках сотрудничества с филиппинскими банками выдаются идентификационные карточки, которые позволяют им осуществлять по низкой цене денежные переводы из принимающей страны своим семьям на Филиппинах. Денежные переводы по низкой цене можно также отправлять через операторов мобильной телефонной связи. **См. Руководящий принцип 15.6.**

<http://www.poea.gov.ph>

125. **Сенегал:** Бюро по оказанию помощи и ориентированию сенегальцев за рубежом (Bureau d'Assistance et d'Orientation des Sénégalais de l'Extérieur) в составе министерства иностранных дел содействует социальному обеспечению сенегальских трудящихся за рубежом, помогает им в возвращении на родину и реабилитации, а также способствует возвращению денежных переводов. Оно также стимулирует экспатриантов к активному участию в социально-экономическом развитии страны. **См. Руководящие принципы 12.2, 15.5, 15.8, 15.9.**

ILO migration survey 2003: Country summaries, pp. 335-338 (Geneva, ILO, 2004); <http://www.gouv.sn>

126. **Сенегал–Франция:** Двусторонний договор предусматривает увеличение количества французских виз для сенегальцев и оплату проезда и проживания для высококвалифицированных трудящихся-мигрантов, выполняющих временные задания в области развития в Сенегале, а также для работников, возвращающихся в Сенегал для участия в небольших проектах в области развития, в обмен на оказание помощи со стороны Сенегала в возвращении на родину незаконных трудящихся-мигрантов. **См. Руководящие принципы 2.3, 2.4, 5.2, 15.4, 15.8, 15.9.**

R. Magoni: *International migration and relations with third countries: France*, Migration Policy Group, Brussels, 2004, доступно по адресу: <http://www.migpolgroup.com/uploadstore/France%20foreign%20relations%20full%20report.pdf>

127. **Южная Африка–Соединенное Королевство:** Меморандум о взаимопонимании (MoV) 2003 года о взаимном образовательном обмене медицинским персоналом между Соединенным Королевством и Южной Африкой предусматривает взаимный обмен навыками и знаниями. MoV также содействует признанию дипломов об образовании южноафриканских специалистов в области здравоохранения и позволяет им работать в течение определенного срока в организациях, предоставляющих услуги в рамках Государственной службы здравоохранения в Соединенном Королевстве. Затем, овладев новыми навыками и опытом, они возвращаются в Южную Африку. **См. Руководящие принципы 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.doh.gov.za/>; <http://www.dh.gov.uk/PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague...>

128. **Таиланд:** Проект придания обратного направления «утечке мозгов» содействует установлению связи между высококвалифицированными тайскими трудящимися-мигрантами с целью обмена информацией и знаниями. Специалистов стимулируют к возвращению в Таиланд для участия в проектах в области развития или в области технологии. В сотрудничестве с организациями в Таиланде реализовано свыше 100 проектов и мероприятий. В осуществлении проектов участвовали Ассоциация тайских специалистов в Америке и Канаде, Ассоциация тайских специалистов в Европе и Ассоциация тайских специалистов в Японии. **См. Руководящие принципы 15.8, 15.9, 15.10.**

<http://www.atpac.org>

129. **Соединенное Королевство:** В нормах и правилах международного набора специалистов здравоохранения (пересмотренных в 2004 году), разработанных министерством здравоохранения для работодателей в системе Государственной службы здравоохранения, не рекомендуется производить набор специалистов здравоохранения в развивающихся странах. В правилах изложены критерии наилучшей практики для сторон, участвующих в международном наборе кадров, приводится перечень примерно из 150 развивающихся стран, где существует риск дефицита работников здравоохранения и где нельзя производить набор таких работников, предусмотрено распространение норм и правил на временно и на постоянно работающих специалистов здравоохранения в государственном и частном секторе, а также запрещается взимать с работников комиссионные за определение на должность. Соединенное Королевство заключило также двусторонние договоры с Индией, Испанией, Китаем и Филиппинами о наборе работников здравоохранения. **См. Руководящие принципы 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/09/77/34/04097734.pdf>

130. **Секретариат Содружества (2003):** Секретариат Содружества разработал как нормы и правила международного набора работников здравоохранения, так и протокол о наборе преподавателей. Нормы и правила Содружества по международному набору работников здравоохранения содержат руководящие принципы для стран Содружества по этичному набору работников из развивающихся стран, направленные на предотвращение набора из стран, которые сами испытывают дефицит работников здравоохранения. Эти нормы и правила были приняты министрами здравоохранения стран Содружества и представляют основу для взаимодействия между странами в стремлении к удовлетворению основных потребностей своего населения в

Примеры передовой практики

услугах здравоохранения. В сентябре 2004 года на совещании министров, состоявшемся в Соединенном Королевстве, был принят Протокол Содружества о наборе преподавателей. Он призван сбалансировать право преподавателей на международную миграцию, на временной или постоянной основе, с необходимостью сохранения целостности национальных систем образования и предотвращения эксплуатации дефицитных людских ресурсов в развивающихся странах. **См. Руководящие принципы 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Colour.asp?NodeID=34044>

131. **Цифровая сеть африканской диаспоры (DDNA), Южноафриканская сеть квалифицированных специалистов за рубежом (SANSА) и Африканский фонд развития (AFFORD):** Эти организации осуществляют объединительную деятельность, содействуя связям с транснациональными общинами (диаспорами) квалифицированных специалистов за рубежом в целях стимулирования их возвращения или циркуляции и передачи навыков, технологий и капитала для развития своей родной страны. Инициатива DDNA, выдвинутая Целевой группой по информационным и коммуникационным технологиям Организации Объединенных Наций, содействует развитию и достижению Целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, посредством мобилизации интеллектуальных, технических, деловых и финансовых ресурсов предпринимателей диаспоры. На сегодняшний день существуют три цифровые сети диаспор – Африки, Карибского бассейна и Латинской Америки. SANSА объединяет тысячи эмигрировавших южноафриканских специалистов в области медицины, образования и техники, особенно в Австралии, Канаде, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах Америки. Помимо электронной сети, существует база данных более чем на 2.000 членов. AFFORD связывает африканские организации в Соединенном Королевстве с африканскими организациями гражданского общества и с многими другими заинтересованными сторонами, в том числе правительствами, предприятиями, инвесторами, двусторонними и многосторонними органами и основными НПО в интересах развития Африки. **См. Руководящие принципы 15.7, 15.8, 15.9, 15.10.**

G. Mutume: “Reversing Africa’s ‘brain drain’: New initiatives tap skills of African expatriates”, *Africa Recovery*, Vol. 17 No. 2, July 2003, доступно по адресу: <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brain.htm>; Цифровая сеть африканской диаспоры: <http://www.ddn-africa.org>; <http://www.ddn-africa.org/bridge.html>; SANSА: <http://www.sansa.nrf.ac.za/>; AFFORD: <http://www.afford-uk.org/about/>

132. **Всемирный почтовый союз (ВПС):** ВПС и Eurogiro соединили свои сети для передачи электронных денежных поручений, что окажет значительное содействие трудящимся-мигрантам в отправлении денежных переводов и сокращении связанных с этим затрат. На первом этапе реализации этой программы примерно 30 почтовых администраций как в развитых, так и в развивающихся странах начали использовать электронный обмен данными ВПС для отправления данных платежных поручений, а примерно 50 почтовых отделений и банков – использовать Eurogiro для наличных и безналичных переводов. Электронные денежные поручения позволяют почтовым отделениям и, потенциально, банкам использовать одну из этих систем для перевода денежных средств электронным способом. Расширяясь, она даст возможность распространить эту услугу по всему миру и будет иметь особое значение для трудящихся-мигрантов и стран их происхождения. **См. Руководящий принцип 15.6.**

<http://www.upu.int/>