



Международная
организация
труда



В поисках достойной работы – права работников-мигрантов: Руководство для членов профсоюза



A vertical column of 11 squares on the left side of the page. The top square is dark gray, and the remaining 10 squares are light gray.

В поисках достойной работы – права работников-мигрантов:

Руководство для членов профсоюза

A horizontal row of 6 light gray squares at the bottom of the page.

© Международная организация труда, 2010

Первое издание 2010

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 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 по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org

В поисках достойной работы – права работников-мигрантов: руководство для членов профсоюза/ Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2010.

ISBN 978-92-2-419123-7 (print);

ISBN 978-92-2-419124-4 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке: *In search of Decent Work – Migrant workers' rights: A manual for trade unionists. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2008.*

ISBN 978-92-2-121692-6 (print); 978-92-2-121693-3 (web pdf)

International Labour Office; Bureau for Workers' Activities

Библиографическое описание книги

migrant worker / workers rights / trade unionization / trade union role / developed countries / developing countries

14.09.2

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации 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.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

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 свидетельствует об их неодобрении.

Посетите наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России

Перевод и издание настоящей публикации на русском языке осуществлены в рамках проекта «Повышение уровня защищенности трудящихся мигрантов в Российской Федерации и увеличение эффекта развития от миграции на Южном Кавказе», финансируемого Европейским Союзом.

Мнения, выраженные в публикации, не являются отражением точки зрения ЕС.

Оглавление

Для чего служит это руководство?	1
Мандат МОТ и работники-мигранты	2
Об этом руководстве	4
Раздел 1: Почему профсоюз занимается вопросами миграции?	7
Задачи профсоюзов.....	13
Обучающие упражнения к 1 разделу.....	14
Раздел 2: Условия труда и жизни трудящихся-мигрантов.....	19
Безопасность и гигиена труда	20
Свобода ассоциаций	21
Дискриминация	22
Торговля людьми	27
Миграция, торговля людьми или контрабанда людей?	29
Контрабанда людей	29
Обучающие упражнения ко 2 разделу	32
Раздел 3: Факты и цифры о трудящихся-мигрантах.....	33
Откуда происходят трудящиеся-мигранты и куда они едут?	35
Среди трудящихся-мигрантов растет доля женщин	39
Категории трудящихся-мигрантов	42
Нелегальный или неурегулированный?	44
Новые тенденции в трудовой миграции.....	45
Мифы о работниках-мигрантах	46
Миф 1: «Работники-мигранты – это бремя»	46
Миф 2: «Работники-мигранты крадут у нас работу»	46
Миф 3: «Работники-мигранты сбивают уровень оплаты труда».....	47
Обучающие упражнения к 3 разделу	49
Раздел 4: Трудовые мигранты и мировая экономика	51
Преимущества рабочей силы из эмигрантов.....	52
Численность населения сокращается: компенсация потерь	52
Денежные переводы.....	55
Передача инвестиций и навыков.....	57
Подъем экономики богатых стран?.....	57
«Утечка мозгов»	58
Обучающие упражнения к 4 разделу	61

Раздел 5: Права трудящихся-мигрантов	63
Права человека в отношении трудящихся-мигрантов	64
Международные трудовые нормы для трудящихся-мигрантов	66
Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (№ 97)	67
Конвенция о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), 1975 год (№ 143)	69
Права трудящихся-мигрантов, не имеющих соответствующих документов	70
Основные нормы труда МОТ и другие международные нормы труда	74
Другие международные нормы труда	76
Международная Конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей («Конвенция ООН»)	78
Трудовое законодательство	79
Использование норм МОТ: роль профсоюзов	82
Влияние надзорной системы МОТ	85
Проведение кампании за ратификацию	89
Обучающие упражнения к 5 разделу	93
Раздел 6: Что же дальше: роль профсоюзов	97
Введение	99
По пути взаимодействия: профсоюзы и трудящиеся-мигранты	102
Деятельность международных профсоюзов: МКП	102
Действия международных профсоюзных организаций (МПО)	104
Четыре руководящих принципа стратегии профсоюзов	106
Принцип 1: Содействие миграционной политике, основанной на правах	106
Принцип 2: Создание альянсов с профсоюзами других стран	110
Принцип 3: Обучение и информирование членов профсоюза	111
Принцип 4: Обращение к трудящимся-мигрантам	113
Защита трудящихся-мигрантов	120
Обучающие упражнения к 6 разделу	123
Глоссарий терминов и понятий в сфере регулирования миграционных процессов	131
Избранная литература и вебсайты по проблеме трудящихся-мигрантов	134

Предисловие



Если и существует в наши дни глобальная проблема, требующая социального диалога, то это трудовая миграция. Социальный диалог по трудовой миграции необходим сегодня и еще больше потребуется завтра, потому что глобализация приводит и будет приводить к тому, что люди меняют и будут менять страны, где они работают, в закономерных поисках выживания и лучшей жизни для себя и своих семей.

Почему проблема трудовой миграции требует социального диалога? Чтобы ответить на этот вопрос, мы должны проанализировать два других: «Относится ли миграция к трудовым вопросам?» и «Какую роль могут играть в этом профсоюзы?»

Давайте рассмотрим первый вопрос.

Если проанализировать информацию, содержащуюся в этом руководстве и подтвержденную исследованиями Международной организации труда и глобальными союзами, можно быстро прийти к заключению, что рабочие-мигранты сталкиваются с непомерными трудностями и злоупотреблениями в виде низких зарплат, плохих условий труда, фактического отсутствия социальной защиты, отрицания свободы объединений и трудовых прав, дискриминации и ксенофобии, а также социальной изоляции. Слишком часто трудовой потенциал работников-мигрантов используют как источник дешевого труда (и злоупотребляют им).

Мало того, что перед работниками-мигрантами встают эти проблемы, слишком часто остаются неучтенными их жертвы, понесенный ими ущерб и внесенный ими вклад в экономику принимающих стран и стран происхождения. А ведь работники-мигранты генерируют огромный доход и для тех, и для других.

Очевидно, что миграция – в первую очередь и главным образом трудовой вопрос: это и перемещение работников, и пересечение границы в поисках работы, это и равное обращение для этих работников, условия для них и их права.

Чтобы обеспечить положительную отдачу от миграции в полной мере, МОТ предлагает три решения:

- миграционными потоками следует управлять через трехсторонний консенсус – не только на национальном, но и на региональном и глобальном уровнях. МОТ и ее партнеры находятся в наилучшем положении, чтобы проводить политику приведения потоков трудовой миграции в соответствии с нуждами рынка труда;
- чтобы избежать непомерного давления на существующие зарплаты и условия, права работников-мигрантов на равное обращение должны соблюдаться. Есть две международные конвенции МОТ, в которых имеются положения на этот счет. Эти конвенции следует проводить в жизнь наряду с Конвенцией ООН о рабочих-мигрантах. Перед профсоюзами стоит ответственность за то, чтобы способствовать ратификации этих конвенций и обеспечивать их выполнение;
- чтобы избежать возобновления нерегулируемой миграции и торговли людьми, следует постепенно создавать законные пути для потенциальных работников-мигрантов.

Этот подход, основанный на соблюдении прав, был разработан в Многосторонних основах МОТ по трудовой миграции, одобренных для публикации на 295-й сессии Административного совета МОТ в марте 2006 г. Мы предлагаем всем читателям нашего справочника обратиться к Многосторонним основам МОТ¹ как к инструменту социального диалога по вопросам миграции. Многосто-

¹ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

ронные основы – это необязательный в правовом отношении трехсторонний документ, адресованный правительствам, работодателям и профсоюзам.

В этом руководстве говорится об укреплении потенциала профсоюзных движений для участия в формировании миграционной политики, популяризации проверенного опыта в области трудовой миграции и связи с работниками-мигрантами; о том, как обеспечить, чтобы миграция, если она имеет место, приносила максимальную пользу для всех: для стран происхождения работников-мигрантов, принимающих стран и для самих работников, как мигрантов, так и немигрантов.

Разумеется, в первую очередь следует позаботиться о том, чтобы сократить дефицит достойных рабочих мест в странах происхождения. Совершенствование управления, борьба с бедностью и рост помощи в интересах развития являются, таким образом, переменными миграционного уравнения.

Генеральный секретарь ООН в отчете по миграции и развитию, опубликованном в 2006 г., отметил: «В силу обязательств по международным договорам и тех, что проистекают из практики международного законодательства, государство имеет суверенное право решать, кто въезжает на его территорию и кто на ней находится и на каких условиях». Но он справедливо добавил: «Кроме того, в силу общепризнанной практики международного права государства обязаны защищать фундаментальные права всех людей». Другими словами, государства имеют право решать, кто въезжает в их страну, но коль скоро кто-либо оказывается на их территории – дело этой страны обеспечить соблюдение базовых прав человека независимо от его или ее статуса.

К тому же международное право признает, что с момента установления трудовых отношений соответствующий работник или работница – независимо от его или ее статуса – «становится носителем прав, дающим полную защиту по всему перечню трудовых прав и прав занятости, которыми обладают законно нанятые работники»².

Почему профсоюзы должны лидировать в осуществлении основанного на признании прав человека подхода к трудовой миграции?

Во-первых, профсоюзы верят в идею прав человека. Недавно ООН призвала государства-члены «признать профсоюзы как защитников прав человека»³. Центральный элемент прав человека – это безоговорочное утверждение, что некоторые принципы являются применимыми и действительными для всех народов, во всех обществах, при любых экономических, политических и этнических или культурных условиях.

Права человека универсальны. Они относятся ко всем, включая работников-мигрантов, независимо от их статуса. Приоритет для профсоюзов – это защита прав человека, в частности прав в области труда. Это еще одна веская причина разработки подхода к трудовой миграции, основанного на правах человека.

Третья причина состоит в том, что защита прав работников-мигрантов – это наилучший способ защитить внутренних работников и избежать попыток противопоставить мигрантов и местных работников в качестве конкурентов друг другу, так как это служило бы лишь интересам нечистоплотных работодателей, ищущих дешевой рабочей силы.

² Opinion issued by the Inter-American Court on Human Rights, 17 Sept. 2003. <http://www.corteidh.or.cr/opiniones.cfm?idOpinion=24>

³ UN: Report of the Special Representative of the Secretary-General on human rights defenders, seventh annual report submitted to the General Assembly, Aug. 2007 (A/62/225). <http://www.un.org/documents/>

Есть и четвертая, более приземленная причина для поддержки правового подхода к трудовой миграции: рабочие-мигранты также являются потенциальными членами профсоюзных организаций. Установление связи с трудовыми мигрантами и вовлечение их в профсоюзы будет возможно только тогда, когда союзы будут восприниматься как поборники прав работников-мигрантов.

Данное руководство разрабатывалось в течение четырех лет после того, как состоялась общая дискуссия по работникам-мигрантам на Международной конференции труда (МКТ) в 2004 г. В его подготовку внесли вклад эксперты по трудовой миграции как со стороны профсоюзов, так и со стороны МОТ. Первые рукописи были протестированы профсоюзными работниками в различных регионах в процессе проведения специальных мероприятий по утверждению руководства. Их вклад обогатил данный документ.

Мы особенно благодарны консультанту Бюро МОТ в интересах деятельности работников Стирлинг Смит (Stirling Smith), которая написала и адаптировала руководство, интегрируя комментарии и предложения, на различных этапах его разработки, а также Лесли Уокер (Lesley Walker) из АКТРАВ, которая терпеливо помогала поддерживать документ в должном виде по ходу добавления и адаптации материала. Без вклада и поддержки команды Международного отдела МОТ по миграции (MIGRANT), коллег из отдела МОТ по международным трудовым нормам (NORMES) и Бюро МОТ в интересах деятельности работников (ACTRAV), работающих в штаб-квартире в Женеве, в Турине и в разных странах, а также старших профсоюзных экспертов из Глобальной федерации профсоюзов (Global Union Federations – GUFs), Международной конфедерации профсоюзов (International Trade Union Confederation – ITUC) и профсоюзных центров разных стран это руководство не смогло бы выйти в свет.

Очевидно, что это была командная работа. И мы благодарим всех, кто сделал это возможным.

Профсоюзы МОГУТ добиться положительных сдвигов, когда речь идет о популяризации и защите прав работников, социальной справедливости и равенстве. Они МОГУТ оказать содействие в продвижении конвенций МОТ и их последующем выполнении.

Данное руководство не может и не должно заменить энтузиазма и приверженности профсоюзных активистов – как мигрантов, так и немигрантов. Действительная цель руководства – это дать основательный анализ острых проблем, предложить практические действия и пути использования в полной мере документов МОТ, ее норм и механизмов контроля. Достойный труд для трудовых мигрантов означает достойный труд для всех работников.

Мы надеемся, что это руководство поможет тем, кто принял вызов и продолжает поддерживать права работников-мигрантов, а также вдохновит других, чтобы присоединиться к этой борьбе.

Дэн Кунья (Dan Cunniah)

Директор
Бюро МОТ в интересах деятельности работников

(ACTRAV)
cunniah@ilo.org

Люк Демаре (Luc Demaret)

Координатор по вопросам мигрантов
Бюро МОТ в интересах деятельности работников

(ACTRAV)
demaret@ilo.org

Иллюстрации к руководству выполнены Рикардо Мецасалмой (Riccardo Mezzasalma) © 2008

Geneva

July 2008

▷ Для чего служит это руководство

Растущие возможности передвижения народов в поисках вероятной подходящей работы и личной безопасности привлекли внимание законодателей и вызвали диалог для многостороннего сотрудничества практически во всех регионах мира. Мандат МОТ в области труда, а также компетенция и уникальная трехсторонняя структура возлагает на страны особую ответственность о трудящихся-мигрантах. Полномочия МОТ в сфере труда, а также ее компетентность и уникальная трехсторонняя структура возлагают на нее особую ответственность за трудящихся-мигрантов. Поиск достойной работы – главная причина всех этих лежит в основе миграционных процессов. МОТ может играть ведущую роль в продвижении стратегий достижения максимальной пользы и уменьшения рисков миграции мигрантов при трудоустройстве.

Resolution concerning a fair deal for migrant workers in a global economy, International Labour Conference, 2004 [Резолюция о справедливом подходе к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике.

Международная конференция труда, 2004].

Люди всегда перемещались из одной страны в другую или внутри страны в поисках лучшей доли, а иногда и просто для того, чтобы выжить, спасаясь от стихийных бедствий, гражданских войн или преследования.

Устав МОТ в Филадельфийской декларации как своей составной части утверждает: «Все люди, независимо от расы, вероисповедания или пола, имеют право стремиться как к материальному благополучию, так и к духовному развитию в условиях свободы и достоинства, экономической безопасности и равных возможностей».

Согласно оценкам 2008 года более 191 миллиона мигрантов, включая трудящихся-мигрантов, беженцев, лиц, обращающихся за политическим убежищем, иммигрантов с постоянным местом жительства и других, живут и работают не в тех странах, где они родились или являются гражданами. По подсчетам МОТ, около 95 млн. из общего числа мигрантов перемещались для того, чтобы найти работу. Трудящиеся-мигранты и их семьи составляют 90% численности от общего числа международных мигрантов.

Миграция осуществляется не только из развивающихся стран в более развитые страны, но и между развивающимися странами. 40% международных мигрантов перемещаются между бедными странами.

Миграционные потоки в целях поиска работы состоят из мужчин и женщин. Женщин-мигрантов незначительно больше, чем мужчин, во всех регионах мира, исключая Африку и Азию.

В поисках достойной работы

«Глобализация подчеркнула неравномерность развития между странами и таким образом оказала значительное воздействие на передвижение рабочей силы... С ростом глобализации влияние миграции на миропорядок с большой долей вероятности возрастет»⁴. Разрыв между богатыми странами с дефицитом рабочей силы и бедными странами с недостатком рабочих мест для всех тех, кто хотел бы работать, вырос. В совокупности со стареющим народонаселением во многих развитых странах это означает, что миграция, вероятно, продолжит развиваться. Тем не менее

⁴ International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia, ILO-IOMOHCHR, 2001 [Международная миграция, расизм, дискриминация и ксенофобия. МОТ-IOMOHCHR, 2001]. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/wcar.pdf>

▷ Для чего служит это руководство?

из-за роста общей численности населения планеты процент переселенцев по отношению к общей численности жителей планеты, согласно оценкам ООН, останется таким же – около 3%.

На рынке труда развивается кризис. Безработица, выражаемая количеством людей, не имеющих ни одного рабочего места, находится на рекордном уровне в 192 миллиона – 6% от мирового рынка рабочей силы. И эта цифра не включает в себя большое количество занятых в неформальной экономике, где условия труда, равно как и материальное вознаграждение, очень часто являются неудовлетворительными.

В поисках достойной работы

«Когда люди не могут найти работу у себя дома, в собственном сообществе, они ищут ее где-то в другом месте»⁵.

**Хуан Сомавия,
Генеральный директор МОТ**

Дискриминация, эксплуатация и незаконная торговля людьми, нарушающие права трудящихся, бросают вызов профсоюзам. Нарушение прав трудящихся-мигрантов также затрагивает права и положение трудящихся из числа коренного населения.

- ▷ Для многих миграция в целях занятости может быть положительным и полезным опытом, однако для непропорционально большого числа мигрантов условия труда характеризуются злоупотреблениями и эксплуатацией, в том числе принудительным трудом, низкой заработной платой, плохими условиями труда, практическим отсутствием социальной защиты, лишением прав на свободу объединения и профсоюзных прав, дискриминацией и ксенофобией, а также социальной изоляцией, которые и лишают их потенциальных благ, связанных с работой в другой стране. Развитие институтов труда для защиты трудящихся-мигрантов еще отстает от темпов роста потоков миграции⁶.

Мандат МОТ и работники-мигранты

Начиная с 1919 года МОТ поддерживала и развивала систему международных трудовых норм, направленных на поддержку возможностей для женщин и мужчин получить достойную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства. В современной глобальной экономике действующие международные трудовые нормы и установление новых норм является неременным компонентом определения международных условий обеспечения того, чтобы рост глобальной экономики происходил во благо всех и каждого.

МОТ с момента ее основания была заинтересована в улучшении положения трудящихся-мигрантов. Преамбула к Уставу МОТ указывает на необходимость «защиты интересов трудящихся, занятых в чужих странах». Вторая рекомендация МОТ, принятая в 1919 году, была посвящена трудящимся-мигрантам. Филадельфийская декларация (1944) – часть Устава МОТ – указывает на продолжающиеся проблемы с трудящимися-мигрантами⁷.

⁵ «Dealing with the Global Jobs Crisis», Opinion piece by Juan Somavia (Director-General of the International Labour Office) at the World Economic Forum, Davos (25 January 2006) [«Сделка с Мировым кризисом на рынке труда», выступление Хуана Сомавия (Генерального директора Международной организации труда) на Международном экономическом форуме, Давос (25 января 2006 г.)]. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/davos.pdf>

⁶ Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, International Labour Conference, 92nd Session, ILO, Geneva, 2004. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

⁷ <http://www.ilo.org/public/english/about/index.htm>

Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах в сфере труда также еще раз подтверждает обеспокоенность организации положением трудящихся-мигрантов:

Методы MOT

Одним из результатов Международной конференции труда стала подготовка плана действий, который обеспечивал бы более широкое применение конвенций МОТ о рабочих-мигрантах и принятие «Многосторонних основ МОТ по вопросам миграции рабочей силы» – необязательных в правовом отношении норм и руководящих принципов подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека.

Многосторонние основы МОТ, широко поддерживаемые профсоюзным движением, предлагают политику по миграции, базирующуюся на соблюдении прав человека, исходя из следующего:

- Миграционная политика должна формироваться путем трехстороннего консенсуса не только на уровне страны, но и в региональном и глобальном масштабе, когда сотрудничество между этими же партнерами осуществляется в странах происхождения и назначения.
- Чтобы избежать чрезмерного напряжения существующих зарплат и условий, необходимо соблюдать права работников-мигрантов на равное обращение. Положения об этом имеются в двух международных конвенциях МОТ. Их нужно придерживаться, так же как и конвенции ООН о работниках-мигрантах (см. раздел 5 данного руководства).
- Потенциальным работникам-мигрантам следует постепенно предлагать легальные пути, учитывая актуальные потребности рынка труда. Это помогло бы сокращению масштабов нерегулированной миграции и торговли людьми.

⁸ Полный текст можно найти в Интернете:
http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

▷ Для чего служит это руководство? ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

До и после Международной конференции труда 2004 года Бюро МОТ в интересах деятельности работников (ACTRAV⁹) организовывало с рабочими организациями обширные консультации, касающиеся трудящихся-мигрантов. Было очевидно, что, хотя многие профсоюзы активно защищали права трудящихся-мигрантов, назрела необходимость в своевременном и серьезном анализе новейшей темы, затрагивающей все проблемы, результаты которого были бы достаточно доступными профсоюзным активистам для использования в проведении кампаний за права трудящихся-мигрантов.

Данное Руководство – попытка удовлетворить эту потребность.

Об этом руководстве

Цель Руководства – помочь членам профсоюзов:

- понять, что миграция и права трудящихся-мигрантов – это важная проблема для профсоюзов;
- помочь профсоюзам рассматривать ситуацию с гендерной точки зрения и подходить к проблеме трудящихся-мигрантов, понимая трудности и различия между женщинами и мужчинами, оказавшимися на рынке труда;
- объединить трудящихся-мигрантов независимо от их правового статуса и области экономики, в которой они заняты: формальной или неформальной;
- защищать права трудящихся-мигрантов, в том числе используя международное и национальное законодательство для защиты прав трудящихся-мигрантов.

Борьба за права трудящихся-мигрантов = защита прав всех трудящихся!

Для кого предназначено это Руководство?

- для представителей профсоюзов/членов национального комитета;
- для профсоюзных активистов;
- для педагогических/образовательных комитетов;
- для профсоюзных юристов/адвокатов;
- для других пользователей, заинтересованных в защите прав трудящихся-мигрантов.

Как можно это Руководство использовать на практике?

Есть разные способы использования Руководства:

- на общих собраниях, всесторонне обсуждая его совместно с представителями профсоюзов или профсоюзными активистами; выдвигая предложения, планируя, организуя мероприятия и акции;
- на симпозиумах/семинарах/курсах, понимая, что Руководство не предназначено для использования в обучающих программах;
- как источник справочной информации; постоянно обращайтесь к Руководству: это не тот материал, который, прочитав один раз, ставишь на полку.

⁹ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

Структура Руководства:

Упражнения и задачи в конце каждого раздела иллюстрируют, каким образом руководство может быть использовано в образовательных программах.

Раздел 1

Почему профсоюз занимается вопросами миграции?

Коротко о Разделе 1

В данном разделе подробно рассказывается, почему профсоюзы должны иметь свою точку зрения на политику в области трудовой миграции. Особое внимание обращено на ту уникальную роль, которую они могут играть в обеспечении того, чтобы миграция приносила пользу для всех: для страны происхождения, принимающей страны и для работников – как мигрантов, так и немигрантов. В этом разделе также объясняются некоторые причины трудовой миграции и проблемы, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты.

► Раздел 1 – Почему профсоюз занимается вопросами миграции? ■ ■

Работники-мигранты – это работники

Независимо от своего статуса работники-мигранты в первую очередь – работники. В этом качестве они обладают правами, включая право на свободу объединений – право создавать профсоюз или вступить в него. Также важно помнить, что все нормы, принятые МОТ, если только не оговорено нечто иное, применимы к работникам-мигрантам.

Однако слишком часто трудовая миграция связана с эксплуатацией, крайние проявления которой – торговля людьми и детский труд.

Профсоюзы занимаются защитой всех работников, а не только своих членов. Вот почему профсоюзы борются за равенство, за достойный труд для всех, за социальную защиту и против эксплуатации детского труда и принудительного труда, хотя не все эти работники являются членами профсоюзов. Это происходит потому, что профсоюзы радуют за общество в целом, и, разумеется, чем выше число их членов, тем выше их влияние.

Вред для одного – вред для всех. Это один из наиболее известных профсоюзных лозунгов и главная причина для рассмотрения трудовой миграции как профсоюзного вопроса. Поскольку работники-мигранты относятся к наиболее уязвимым группам трудящихся, им требуется особое внимание при организации усилий и за столом переговоров. Для профсоюзов трудовая миграция означает озабоченность вопросами прав, равенства, равного обращения и равных возможностей; она касается вопросов здоровья и безопасности на рабочем месте, занятости, профессионального образования, социальной защиты и объединяющих организаций.

Все группы работников-мигрантов нуждаются в помощи – и наилучший шанс для них – это профсоюз.

Дефицит достойной работы

Основная причина, почему трудящиеся решают переехать из одной страны в другую, – поиск достойной работы. Слишком большое количество людей было оставлено за бортом глобализации.

В то время как глобализация принесла много благ, выгоды от нее не были распределены равномерно или справедливо. Неравенство между странами и внутри стран растет. Неравенство и несправедливость – это вопросы, которыми занимаются профсоюзы. И повсеместно историческая роль профсоюзов в борьбе с бедностью – это важный вклад в сокращение миграционного напряжения и забота о том, что, когда миграция имеет место, она является вопросом выбора, а не просто выживания.

Вместе с тем наряду с ростом безработицы и населения в развивающихся странах нехватка рабочей силы в большинстве промышленно развитых стран будет и впредь стимулировать трудовую миграцию, и она будет оставаться основным источником роста глобальной экономики.

Продвижение достойного труда, так же как избегание ситуации, когда правительства и работодатели обращаются к миграции как к источнику дешевого труда или как к средству регулирования рынков труда без обеспечения прав работников-мигрантов или в попытке подорвать существующие права для всех работников, будет и впредь требовать особого внимания профсоюзного движения.

▷ Раздел 1 – Почему профсоюз занимается вопросами миграции? ■ ■

Источник силы и устойчивости для профсоюзного движения

Кроме моральной приверженности идее прав и солидарности еще одна веская причина привлечения и организации работников-мигрантов – это обеспечение притока «свежей крови» в профсоюзное движение. Существующие союзы могут оживить свое членство, организовав мигрантов. Реструктуризация рынка труда в развитых экономиках привела к тому, что членство и удельный вес профсоюзов сократились во многих когда-то сильных в профсоюзном отношении секторах.

Прием членов и организация по секторам, которые исторически были вне профсоюзного движения – включая и те, в которых можно было встретить много работников-мигрантов, – стали вопросами критической важности в деле устойчивости и роста профсоюзного движения. Разумеется, многие профсоюзы в настоящее время нацелены на работу с трудящимися-мигрантами, среди которых нарастает доля незарегистрированных работников, прибывших в поисках заработка. Вот почему для профсоюзов важно, чтобы их воспринимали как лидирующую силу в поддержке подхода к трудовой миграции, основанного на защите прав человека. Поддержка ограничительной миграционной политики и репрессий против рабочих с неурегулированным статусом может лишь отбить желание у потенциальных членов вступить в профсоюз.

На самом деле работники-мигранты находятся среди тех, кто хочет объединения, нуждается в нем и желает присоединиться. Многие жалобы, поступившие в МОТ, касаются попыток работников-мигрантов создать свои организации, встретивших отказ в реализации свободы ассоциаций. Неуклонно возрастает процентная доля работников-мигрантов в составе работающих в сельском хозяйстве, строительстве, здравоохранении и секторе бытового обслуживания, электронной, текстильной, обрабатывающей, пищевой промышленности, гостиничном и ресторанном бизнесе. Зачастую это виды промышленности, построенные на жесткой эксплуатации, низкой оплате и плохих условиях труда.

Подход к проблемам работников-мигрантов, основанный на принципах защиты прав человека, – это наилучший путь защиты всех трудящихся.

Трудовая миграция сейчас является основной ареной борьбы между трудом и капиталом за распределение благ, за границы регулирования (или отмены регулирования) условий труда и защиты работников, а также за возможность для работников организоваться в профсоюзы. То, что происходит с работниками-мигрантами, вполне может произойти и с более широкими кругами трудящихся.

Глобализация имела драматические последствия для сформировавшихся промышленных экономик. Рабочие столкнулись с ухудшением условий занятости, поскольку продолжительность труда и нагрузка увеличились, а уровень объединения понизился. Неразборчивые в средствах работодатели используют работников-мигрантов как «резерв» рабочих, которые якобы хотят работать за меньшую плату, более продолжительное время и в худших условиях труда, чем рабочие, являющиеся гражданами этой страны, и без защиты профсоюзов.

Существующие тенденции в сфере временной занятости, незащищенных контрактов, субподрядных договоров, гибких графиков, зависимости работников и необъявленной работы были вначале опробованы на работниках-мигрантах и только затем распространены на всех работников.

Что же делать?

Для решения проблемы следует обеспечить, чтобы законы о труде и коллективные соглашения применялись к работникам-мигрантам, чтобы трудовые инспектора удостоверялись, что этих работников не эксплуатируют и что они организованы в профсоюзное движение. Если им платят такую же зарплату и у них те же льготы, что и у местных работников, тогда их нельзя будет использовать как «испытательный полигон» для нахождения способов ухудшения положения местных работников.

Особое внимание следует обращать не на неоформленных работников. Когда работа становится неурегулированной, работодатели получают сильное оружие против любых усилий организовать профсоюзы или любых форм борьбы за лучшие условия. Когда работники-мигранты незащищены, их «второсортный» статус используется не только против них, но и против других работников.

Подход к трудовой миграции на основе защиты прав человека не только предотвращает эксплуатацию работников-мигрантов, но и помогает бороться с теми нечестными работодателями, которые хотят противопоставить местных и приезжих работников в качестве конкурентов.



Влияние на принятие решений

Правительства суверенны и могут решать, кого допускать на свою территорию, при условии соблюдения международных обязательств и уважения к правам человека.

Однако поскольку миграционная политика – это вопрос трудового рынка, профсоюзы имеют все основания быть вовлеченными в ее формирование, и к их голосу должны прислушиваться, когда рассматриваются вопросы миграционной политики. Профсоюзы (и работодатели) находятся в уникальном положении в деле оценки реальных потребностей рынка труда.

Трудовая миграция – это не вопрос законности и правопорядка и не пограничный вопрос. Трудящиеся-мигранты – это трудящиеся. Профсоюзы интересуются условиями и организацией труда работников.

Правительственная политика по трудовой миграции часто основывается на краткосрочных соображениях и на представлениях о том, какое влияние она может оказать на результаты выборов. Поддерживая правозащитный подход (включая ратификацию международных документов по защите работников-мигрантов), профсоюзы содействуют более стабильным и предсказуемым миграционным процессам, выгодным для всех. Если мы хотим донести до всех свою позицию, мы должны усилить свой голос прямо сейчас.

▷ Раздел 1 – Почему профсоюз занимается вопросами миграции? ■ ■

На глобальном уровне Международная конфедерация профсоюзов (International Trade Union Confederation – ITUC) и региональные профсоюзные организации, так же как и Глобальные профсоюзные федерации (Global Union Federations – GUFs) на уровне секторов, придают все более высокий приоритет вопросам защиты трудящихся-мигрантов и проводят кампании за применение подхода, основанного на принципах защиты прав человека.

Борьба с расизмом и ксенофобией

На заре двадцатого века многие страны становятся мультикультурными, многоэтническими, многонациональными, многоязычными и мультирелигиозными. В то же время нарастают проявления враждебности и насилия против представителей других национальностей: мигрантов, беженцев, иммигрантов и даже студентов и туристов.

Крайние националистические группы пропагандируют мифы о рабочих-мигрантах. Это очень давняя проблема. Рекомендация МОТ № 86 (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах просила страны «принимать все практические меры ... против вводящей в заблуждение пропаганды, касающейся эмиграции и иммиграции» (Приложение, статья 2).

Следует отметить также, что экстремистские шовинистические группы, поднимающие вопросы о рабочих-мигрантах, ни в коем случае не являются друзьями профсоюзов. Они хотят разделить трудящихся по признаку расы, религии или национальности. Профсоюзные работники знают, что в нашем случае разделение смертельно опасно. Те же самые силы всегда являются сторонниками сокращения влияния профсоюзов.

Профсоюзное движение играет ведущую роль в борьбе с расизмом и ксенофобией. В декабре 2007 года Международная конфедерация профсоюзов (МКП) сформулировала профсоюзную стратегию. Мамуната Сиссе, заместитель генерального секретаря МКП, сказала: «борьба с расизмом и ксенофобией за права человека, равенство и разнообразие форм является неотъемлемой частью миссии каждой профсоюзной организации. Зачастую именно мигранты становятся объектами расизма».

Роль средств массовой информации

В Европе в новостях об этнических, культурных, религиозных меньшинствах и мигрантах обычно делается излишний упор на криминальное поведение этнических групп и иммигрантов... Как только негативное высказывание, представляющее мигрантов или этнические меньшинства в неверном свете, укоренилось, оно обычно начинает превалировать во всей информации.

Глобальный доклад «Равенство в сфере труда – веление времени»
Международная конференция труда, 2003



Гендерная дискриминация

Существенное изменение характера миграции – это возрастающая процентная доля женщин-мигрантов. Ранее женщины мигрировали (иногда с детьми) по мотивам «воссоединения семьи» и рассматривались как домохозяйки.

Однако все в большей степени женщины мигрируют, чтобы работать самими. Часто их можно видеть на низкооплачиваемых, «репродуктивных» работах: домашняя прислуга, уборка, гостиничное обслуживание, сиделки, няни и т.п. Эта работа в значительной степени недооценивается.

Нарастающая «феминизация миграции» разделяет семьи (когда вариант воссоединения семьи не допускается), и больше всего от этого страдают дети. Это высокая в социальном плане цена, которая не учитывается при измерении выгоды от миграции.

Профсоюзное движение привержено делу борьбы против гендерной дискриминации всех уровней, это должно подразумевать и двойную дискриминацию, которой подвергаются женщины-мигранты.

Заключение

Миграция в поисках работы, или трудовая миграция – проблема профсоюзов, потому что это часть сферы труда. Трудовая миграция касается прав, равенства, равного обращения и равных возможностей; она включает в себя вопросы здоровья и безопасности труда, рабочих мест, социальной безопасности и организации в союзы. Она связана с торговлей людьми, детским трудом и эксплуатацией. Трудовая миграция касается дискриминации и профессионального образования.

▷ Раздел 1 – Почему профсоюз занимается вопросами миграции? ■ ■

Все это – профсоюзные вопросы. Трудовая миграция – это часть сферы труда, вопрос «хлеба с маслом», который нельзя игнорировать. Правительства уже проводят политику и принимают законы о работниках-мигрантах. Если мы хотим высказать свою точку зрения, мы должны высказать голос.

Задачи профсоюзов

Профсоюзы могут работать в четырех областях:

1. Они должны принимать участие в обсуждении политики по трудовой миграции, с тем чтобы обеспечить максимальную выгоду и минимальные потери для трудящихся. Позиция профсоюза такова, что миграция и трудящиеся-мигранты – это не «проблемы», которые нужно решать. Трудящиеся-мигранты – это люди, пытающиеся улучшить свою жизнь, и с ними необходимо обращаться соответствующим образом.
2. Информировать и проводить информационные кампании для рабочих и широкой общественности на уровне стран. Часто для разделения трудящихся используется расизм и национальная неприязнь. Профсоюзы должны доносить до своих членов и трудящихся информацию о таких фактах и развенчивать мифы и ложь, распространяемые расистскими организациями.
3. Сотрудничать с профсоюзами в других странах – вовлекать профсоюзы как в странах происхождения, так и в странах, принимающих работников-мигрантов. Международная солидарность – это не вопрос выбора и даже не обязанность профсоюзов. В глобальном мире – это необходимость.
4. Организовывать работников-мигрантов. Профсоюзам известно, что наилучший способ защиты работников – это их организация. Организация – это ключ к улучшению. Как мы увидим ниже, существует множество примеров того, как профсоюзы работают по поддержке и организации работников-мигрантов.

Эти четыре задачи в четырех областях деятельности будут рассмотрены более полно в последующих разделах.

Вопросы для обсуждения по 1 разделу

- В вашей стране миграция рассматривается как вопрос законности и правопорядка или как вопрос рынка труда?
 - Имеются ли в стране органы, трехсторонние или нет, занимающиеся миграцией?
 - Пытались ли экстремистские группы использовать миграцию для привлечения сторонников и выступали ли они организованно против рабочих? Ответило ли как-то профсоюзное движение на эти попытки?
-

Обучающие упражнения к 1 разделу



Упражнение: Почему люди перемещаются?

Цель: Это упражнение поможет обдумать, почему люди перемещаются.

- Задание:**
1. Поговорите с двумя-тремя людьми из вашего окружения (друзья, члены семьи, коллеги, соседи), которые в свое время переехали из региона или страны, где они родились или выросли.
 2. Заполните таблицу ниже и подготовьтесь обсудить результаты с остальными членами группы

Кто (напр.) ваши коллеги по работе?	
Где они жили раньше и где живут сейчас?	
Почему они переехали?	
Какие проблемы решил их переезд?	
Какие проблемы возникли в результате переезда?	

► Раздел 1 – Почему профсоюз занимается вопросами миграции?

[illegible]

▷ Раздел 1 – Почему профсоюз занимается вопросами миграции? ■ ■

Упражнение: Труд мигрантов – кому это выгодно?

Цель: Подумать о преимуществах и недостатках миграции в поисках работы с разных точек зрения.

Задание: 1. В своей группе заполните эту таблицу

С точки зрения...	Преимущества	Недостатки
Трудящегося-мигранта, не имеющего квалификации		
Квалифицированного трудящегося-мигранта		
Трудящихся в странах назначения		
Работодателей		
Правительств стран происхождения		
Правительств стран назначения		
Профсоюзов в странах происхождения		
Профсоюзов в странах назначения		
Кадровых агентств		

Раздел 2

Условия труда и жизни трудящихся-мигрантов

Коротко о Разделе 2

В разделе описываются условия труда и жизни трудящихся-мигрантов: их переезды в поисках работы, виды работ, которые они выполняют, дискриминация, с которой они сталкиваются – все, что зачастую составляет отрицательный опыт большинства трудящихся-мигрантов.

► Раздел 2 – Условия труда и жизни трудящихся-мигрантов ■ ■ ■ ■

Большинство промышленно развитых экономик испытывали бы значительные затруднения без притока иностранной рабочей силы. Однако справедливо ли относятся к работникам-мигрантам и их семьям в ответ?

ТРИ «Д»*

Трудящиеся-мигранты часто выполняют «трехмерную» работу: грязную, опасную и тяжелую. Дешевую рабочую силу эмигрантов долго использовали в развитых и слаборазвитых экономических системах для поддержания нежизнеспособных или неконкурентоспособных предприятий, а иногда и целых секторов экономики.

Безопасность и гигиена труда



Есть несколько причин, почему охрана труда является важным вопросом для трудящихся-мигрантов:

- Трудящиеся-мигранты обычно заняты в таких отраслях, как сельское хозяйство, строительство, горнодобывающая или, например, мясоперерабатывающая промышленность, известные высоким уровнем производственного травматизма и несчастных случаев со смертельным исходом.
- Языковые и культурные барьеры мешают рабочим понимать специальные объяснения, инструкции и овладевать навыками по охране труда и технике безопасности.
- Рабочий день у многих трудящихся-мигрантов длится намного дольше нормы, что может повышать риск производственного травматизма и заболеваний. Кроме того, многие работники-мигранты должны жить в бытовках, бараках и других помещениях, не имеющих бытовых удобств. Это отрицательно сказывается на общем состоянии здоровья мигрантов и делает их более подверженными производственным заболеваниям.
- Поскольку трудящиеся-мигранты рассматриваются как временные работники, работодатели не считают нужным вкладываться в их обучение.

* The «three-D» jobs: dirty, dangerous and difficult jobs (грязная, опасная и тяжелая работа). По-английски игра слов: 3-D означает также и «объемная», «трехмерная». – Прим. пер.

В Европе уровень несчастных случаев на производстве среди работников-мигрантов почти в два раза выше, чем среди немигрантов¹⁰.

Утонуть, работая в неофициальной экономике

В феврале 2004 года двадцать три работника утонули в заливе Моркам на северо-западе Англии во время лова моллюсков в опасных приливо-отливных водах. Все они были выходцами из Китая и трудились без регистрации и какой-либо юридической защиты. Трудовой подрядчик (известный в Великобритании как «руководитель производственной артели») никак не проинструктировал мигрантов о том, как вести себя во время прилива.

Британское правительство после давления со стороны профсоюзов и публичного скандала в связи с массовыми смертельными случаями, наконец, приняло закон, контролирующий «руководителей производственных артелей».

Акт 2004 года «О руководителе производственной артели» (регламентирующий получение лицензии) ввел ответственность за два новых правонарушения: снабжение рабочей силой без лицензии и использование поставщика рабочей силы, не имеющего лицензию. Нарушителям грозит до десяти лет тюрьмы.

Свобода ассоциаций

Многим трудящимся-мигрантам отказывают в праве объединяться или вступать в профсоюзы, и иногда это ограничение официально закреплено в законодательстве. В **Кувейте** лицам, не являющимся подданными монархии, однозначно отказывают в праве объединяться или вступать в профсоюзы. В **Кыргызстане** неграждане косвенным образом исключены из трудового законодательства. В некоторых странах существуют ограничения для трудящихся-мигрантов занимать в профсоюзах посты, например в **Мавритании, Никарагуа, Руанде и Венесуэле**. Небольшое количество профсоюзов все еще ограничивают для трудящихся-мигрантов вступление в свои ряды, несмотря на конвенции МОТ, и они, конечно, обязаны снять эти ограничения.

Законодательство должно быть гибким, чтобы позволять организациям выбирать своих лидеров свободно и без принуждения, а также допускать для иностранных работников возможность занятия профсоюзных должностей, по крайней мере, после разумного периода проживания в стране.

Комитет МОТ по свободе объединений, отчет № 290, дело № 1612 [ILO Committee on Freedom of Association, 290th Report, Case No. 1612].

Для мигрантов, не имеющих надлежащих документов, это является еще большей проблемой. Испанский закон, вступивший в силу в 2001 году, запретил профсоюзные права для рабочих, не имеющих надлежащих документов. Комитет МОТ по свободе объединений постановил, что это противоречит Конвенции № 87 (о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948). Следуя решению Комитета МОТ по свободе объединений, Испанский Конституционный

¹⁰ Hazards at work: Organizing for safe and healthy workplaces, TUC, 2005. ISBN: 978 1 85006 806 8

▷ Раздел 2 – Условия труда и жизни трудящихся-мигрантов ■ ■ ■ ■

суд в подтверждение права мигрантов на свободу объединений постановил, что такие положения являются неконституционными. Этот случай рассматривается ниже, в разделе 5.

Но это не просто юридический вопрос. Некоторые недобросовестные работодатели заинтересованы в найме мигрантов с целью их эксплуатации. Если работники объединены в профсоюзы, то их сложнее эксплуатировать. Во многих случаях работодатели могут быстро выступить против работников-мигрантов. Если мигрант является нелегальным рабочим, то работодатель может угрожать ему тем, что сообщит об этом властям и его депортируют. Во многих странах въездная виза или разрешение на работу будет зависеть от указания на конкретного работодателя. Увольняя работника, работодатель, тем самым, может лишить его визы.

Связь между разрешением на работу и въездной визой является потенциальной возможностью для эксплуатации. Мигранты должны иметь возможность менять работодателя без негативных последствий. Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения, 1975 (дополнительные положения), обеспечивает данное право по истечении определенного периода времени, не превышающего двух лет.

Заработная плата

Заработная плата мигрантов в целом ниже по сравнению с зарплатой местных работников, что частично может объясняться разницей в уровне профессиональной подготовки мигрантов, но дискриминация все-таки играет роль. Имеется также неравенство между группами мигрантов: женщины-мигранты в целом находятся в худшем положении.

Дискриминация

Дискриминация на работе по-прежнему широко распространена во многих странах. Она принимает множество форм. Дискриминация проявляется по полу, этническому происхождению, языку, религии и миграционному статусу.

В 1999 году независимый Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций отметил, что

- ▷ трудящиеся женщины-мигранты страдают от двойной дискриминации на работе: во-первых, потому что они являются иностранцами и, следовательно, на них распространяются те же виды дискриминации, что и на мигрантов-мужчин; во-вторых, потому что они женщины и, по существу, становятся жертвами таких укоренившихся традиционных представлений в стране их происхождения или занятости о месте женщины в обществе, в целом, и в трудовой жизни – в частности. Например, такое общественное отношение может повлиять на права этих женщин покинуть страну происхождения без разрешения своего мужа, чтобы заниматься определенной деятельностью, получать равную заработную плату за труд равной ценности, чтобы иметь доступ к образованию или профессиональной подготовке и т.д. Не следует забывать о том, что большинство женщин-мигрантов сосредоточено в «типично женских» профессиях или секторах, которые не только имеют тенденцию быть хуже оплачиваемыми, чем области, где в основном трудятся мужчины, но и наименее защищены трудовым законодательством¹¹.

¹¹ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Survey on migrant workers, 1999, <http://www.ilo.org/ilolex/english/ceacrrepsq.htm>

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

Конвенция МОТ № 111 рассматривает дискриминацию на работе. Она – одна из восьми, объявленных в качестве основных конвенций о правах человека, – является одной из ключевых по вопросу о дискриминации на работе.

Статья 1 определяет дискриминацию как:

всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Обратите внимание, что национальность не включено в этот список; государства МОГУТ отказывать работнику в доступе к рынку труда по признаку национальности. Однако работники находятся под защитой Конвенции МОТ № 111, если они подвергаются дискриминации по любым перечисленным признакам.

В целях настоящей Конвенции термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также оплату и условия труда.

Каждый член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется *определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой и методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.*

Безработица

У мигрантов – как мужчин, так и женщин – в два раза больше шансов оказаться безработными по сравнению с гражданами стран – членов ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития – группа богатых, промышленно развитых стран)¹².

Хотя некоторые используют этот факт как аргумент в поддержку своей претензии, что мигранты зависят от социального обеспечения, причина их безработицы очевидна – дискриминация. Исследования МОТ показывают, что трудящиеся-мигранты с равной местным работникам подготовкой и равным опытом не будут даже удостоены собеседования, потому что его/ее имя звучит чуждо на языке страны пребывания.

Социальное обеспечение

Часто для трудящихся-мигрантов существует неравенство в доступе к социальной защите и гарантиям. Это особенно верно для временных мигрантов, сезонных рабочих, трудящихся по субподрядному договору и, конечно же, для мигрантов без документов. Временные трудовые контракты работодатели часто используют как средство ухода от социальных обязательств перед работниками. Многие трудящиеся-мигранты действительно платят социальные налоги, но никогда не получают никаких услуг.

¹² <http://www.oecd.org/>

Расизм и ксенофобия

Трудящиеся-мигранты могут столкнуться с конкретной проблемой физических нападений и словесных оскорблений со стороны расистов. Ниже приводятся некоторые примеры из огромного множества случаев:

- В октябре 2000 года Международная Конфедерация Свободных профсоюзов (International Confederation of Free Trade Unions – ICFTU) осудила нападения на трудящихся-мигрантов в **Ливии**. Было убито по меньшей мере 500 нигерийцев и еще больше – искалечено. Они стали жертвами атак молодых ливийцев, которые избирательно нападали на чернокожих мигрантов, после того как, по непроверенным данным, правительство объявило принятие репрессивных мер против иностранных рабочих. Нападения были спровоцированы материалами новостей, где мигранты из Африки были изображены как участники незаконной торговли наркотиками и алкоголем¹³.
- В июне 2007 года агентство новостей в **Таджикистане** сообщило, что более полумиллиона таджиков выезжают за границу в поисках работы и могут попасть в ситуацию недокументированных мигрантов в России, где они рискуют стать жертвой несчастных случаев, расистских нападений и других преступлений. Агентство сообщило, что только за первые 6 месяцев 2007 года в Таджикистан из Российской Федерации были привезены тела более 100 мигрантов¹⁴.
- В октябре 2007 года в **канадской** провинции Британская Колумбия группа белых мужчин закидала камнями автобус, который вез южноазиатских сельскохозяйственных рабочих. За последние годы в тех местах случилось несколько подобных нападений¹⁵.

ВИЧ/СПИД, репродуктивное и материнское здоровье

Миграция повышает и уязвимость, и риски заразиться ВИЧ/СПИД. Один из примеров – трудящиеся-мигранты на шахте в **Южной Африке**, у которых имелся высокий уровень инфекции из-за плохих условий жизни и труда, предоставленных горнодобывающими компаниями.

В общем уязвимость перед ВИЧ наивысшая, когда люди живут и работают в условиях нищеты, социальной отчужденности, одиночества и анонимности. Документ МОТ, составленный на основе изучения взаимосвязи между миграцией с целью поиска работы и уязвимостью к ВИЧ-инфекции, указывает:

- ▷ Для мигрантов, переехавших в новое сообщество, социальные и сексуальные нормы могут отличаться от норм в их общинах происхождения. Жилье может быть переполнено, и ограниченные возможности для проведения свободного времени провоцируют употребление алкоголя, наркотиков и коммерческие и/или случайные половые контакты. Это может быть особенно актуально для трудящихся, которым не позволили мигрировать с партнерами или семьями. По данным исследования, среди сезонных мигрантов из Мали и Нигера, работающих в Кот-д'Ивуаре, 90% были женаты, но менее чем 10% сопровождалась партнерами. Без основной системы поддержки, оказываемой семьей и общиной, увеличилось количество опасных поведенческих привычек и опасность передать риски в семью и общину происхождения¹⁶.

¹³ ICFTU OnLine No. 207/2000. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991211501&Language=EN>

¹⁴ News Briefing Central Asia, 27 June 2007. http://www.iwpr.net/?p=btj&s=b&o=336645&apc_state=henh

¹⁵ <http://www.justicia4migrantworkers.org/index.htm>
<http://www.justicia4migrantworkers.org/bc/index.htm>

¹⁶ Population mobility, migration and HIV/AIDS: Issues and challenges for the ILO. <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/migrantsandaids.pdf>
www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/activities/migration/htm

▷ Раздел 2 – Условия труда и жизни трудящихся-мигрантов ■ ■ ■ ■

Однако доступ к лечению и профилактике не всегда гарантирован трудящимся-мигрантам. Некоторые страны по-прежнему требуют тест с отрицательным результатом на ВИЧ как условие для въезда или обеспечения продления визы. Это идет вразрез с перечнем стандартов и практических рекомендаций, разработанным МОТ в Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», и не способствует предотвращению распространения этого заболевания.

Половая принадлежность играет важную роль в уязвимости к ВИЧ-инфекции, и трудящиеся женщины-мигранты являются наиболее подверженными сексуальным домогательствам и насильственным половым актам. Особенно уязвимой группой является большое количество женщин, нанятых для работ по дому: например, более чем 60% мигрантов из **Шри-Ланки** составляют женщины, трудоустроенные, в основном, в качестве домашней прислуги. Они часто не имеют документов или их документы изъяты работодателем либо агентом; они имеют мало прав, и местные законы, как правило, их не охраняют. У них также практически нет возможности отказаться от секса со своими работодателями.

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»¹⁷

Скрининг не останавливает распространение ВИЧ/СПИДа

Лица, подавшие заявление о приеме на работу или уже работающие, не должны в обязательном порядке подвергаться скринингу – обследованию на ВИЧ/СПИД. (Пункт 4.6).

Анализ на ВИЧ не должен проводиться на рабочих местах. В этом нет необходимости, он нарушает права человека и унижает достоинство работников: результаты анализа могут получить огласку и использоваться не по назначению, а согласие работников на проведение анализа может оказаться не полностью добровольным или же основываться на недостаточном знании фактов и последствий его проведения. Даже за пределами предприятия конфиденциальный анализ на ВИЧ должен проводиться на основании добровольного согласия после получения работником полной информации. Он осуществляется квалифицированным персоналом в условиях строжайшей конфиденциальности (пункт 8).

Трудоустройство и работа

Анализ на ВИЧ не может быть обязательным условием при найме на работу или для продолжения трудовых отношений. Никакой обычный медицинский осмотр, например, проверка физической пригодности по состоянию здоровья, проводимая до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательный анализ на ВИЧ (пункт 8.1).

¹⁷ <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/russian2.pdf>



Опасные путешествия

Поскольку политика многих правительств затрудняет перемещение не имеющих необходимых документов мигрантов, существует целая индустрия, предлагающая им перевозку в «привлекательные» страны за какую-то плату. Работники вынуждены платить значительные суммы агентам, которые в некоторых странах известны как торговцы людьми или просто «гиены». Переезды многих трудящихся-мигрантов к месту назначения зачастую опасны. Их грузят на суда и лодки, которые терпят кораблекрушения, или бросают на произвол судьбы.

- Предполагается, что каждый год тонут до 800 марокканцев, пытаясь добраться морем до **Испании**¹⁸.
- В октябре 2003 года 70 человек, которые пытались попасть в Европу из **Ливии**, погибли в море. Они умерли от голода и жажды после поломки лодки и, по крайней мере, 10-дневного дрейфа, пока не были замечены итальянским судном. Только 15 человек остались живы, когда спасатели настигли лодку, усеянную трупами¹⁹.
- В 2005 году было найдено 282 тела на границе между **Мексикой** и **США**.

В докладе Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) говорится:

- ▷ Через Мавританию, например, в последнее время пролегает популярный маршрут для иммигрантов, не имеющих документов, особенно в связи с усилением наблюдения со стороны Марокко за своей береговой линией и за испанскими городами-анклавами Сеута и Мелилья. Мавритания почти каждый день попадает в новостные заголовки из-за ужасающего количества иммигрантов без документов, гибнущих в море либо отправленных обратно после попытки достичь берегов Испании. Более 3000 незаконных иммигрантов без документов были задержаны на Канарских островах с начала 2006 года. По разным оценкам, от 200 до 1000 людей утонули²⁰.

¹⁸ МКСП онлайн Migration from Africa to Europe: promoting development, decent work and the real needs of the labour market, 7 апреля 2006 г.

¹⁹ Новости Би-Би-Си, 20 октября 2003 г.

²⁰ ICFTU Online, Migration from Africa to Europe: Promoting development, decent work and the real needs of the labour market, 7/4/2006. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223664&Language=EN>

Эксплуатация после возвращения

Правительства многих стран заинтересованы исключительно только в прибыли от тяжелого труда трудящихся-мигрантов и не принимают никаких мер в их поддержку или защиту. Мигранты подвергаются преследованиям со стороны иммиграционных и таможенных структур после возвращения.

Индонезия

По сообщениям, члены законодательных органов защищают 400 кадровых агентств, которые приносят примерно 2 млрд. долл. США в год путем взимания 1500 долл. США с каждого мигранта, который собирается за границу. Эта ситуация побудила одного из критиков сказать: «Парламент вряд ли примет законы, которые пойдут против интересов агентств». Сообщается, что некоторые агенты отдавали законодателям по 100 долл. США за каждого завербованного на их территории мигранта. Возвращающиеся мигранты также жалуются, что когда они проходят через специальный терминал в Джакарте, то вместо защиты они чувствуют уязвимость перед правительственными чиновниками и частными агентами, взимающими с них несанкционированные сборы и предоставляющими плохие курсы для обмена валюты.

Филипп Мартин, Merchants of labor: Agents of the evolving migration infrastructure
Международный институт трудовых исследований, 2005

Торговля людьми

Торговля людьми – крайняя форма нерегулярной миграции. Продаются все категории работников: мужчины, женщины и дети, однако женщины и дети особенно уязвимы. Торговля людьми резко возросла в 1990-е годы. По оценкам МОТ, около 2,4 млн. людей стали жертвой торговли людьми с целью эксплуатации²¹.

Большое внимание было сосредоточено на торговле с целью коммерческой сексуальной эксплуатации (КСЭ). Но необходимо подчеркнуть, что люди также продавались и для других форм труда, где их бросали на выполнение опасной работы, подвергали насилию, продолжительность их рабочего дня была чрезмерной, а зарплаты крошечными, если вообще их труд оплачивался.

Существует четкий подход с позиции соблюдения прав человека к проблеме торговли людьми, который выводит жертву на первый план. Это признается в Протоколе ООН о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми. Заметим, что это протокол к Конвенции ООН о борьбе против транснациональной организованной преступности, которую иногда называют Палермским протоколом²².

²¹ Trafficking for forced labour – How to monitor the recruitment of migrant workers, ILO, Geneva, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_081894.pdf

²² <http://untreaty.un.org/English/TreatyEvent2003/Texts/treaty2E.pdf>

▷ Раздел 2 – Условия труда и жизни трудящихся-мигрантов ■ ■ ■ ■

Согласно этому протоколу ООН, торговля людьми означает:

- ▷ осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо. Эксплуатация включает, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов (ст. 3(a)).

Имеется ряд конвенций МОТ, касающихся непосредственно или опосредованно проблем торговли. Конвенция № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения (дополнительные положения) 1975 года требует принятия мер против торговли людьми (Статья 5), а Конвенция 1999 года № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда определяет торговлю детьми как одну из наихудших форм детского труда. Поэтому государствам, ратифицировавшим Конвенцию № 182, следует принять меры для обеспечения ликвидации торговли детьми в течение сроков действия программы. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций выразил серьезную озабоченность относительно торговли людьми в ряде стран в контексте Конвенции 1930 года о принудительном труде (№ 29) и опубликовал общие замечания по этому явлению в 2000 году.

Возможно следующее развитие событий: человек может сознательно покинуть свой дом по закону о миграции, пересечь границу и впоследствии стать жертвой торговли людьми. Он может подписать контракт с агентом, но это ничего не значит, если применяется насилие и принуждение в стране, языка которой человек не знает или где он не имеет какой-либо поддержки.

Где 11 филиппинцев?

В ноябре 2007 года Канадский рабочий конгресс (КРК) был вынужден объявить немедленный мораторий на правительственную программу по временным иностранным рабочим из-за постоянных нарушений и эксплуатации; под прикрытием этой программы происходила торговля рабочими. Даже правительство признало, что оно не в состоянии «отслеживать условия труда, предлагаемые работодателями иностранным рабочим по прибытии в Канаду».

КРК принял меры после того, как был обнародован доклад о том, как посредник по найму заманил 11 работников-филиппинцев в Канаду, обещая им несуществующие рабочие места. Эти рабочие – известные как «11 филиппинцев» – заключили договоры, будучи вынужденными заплатить посредникам более 10 000 долл.; им обещали работу с оплатой 23 долл. в час. Но как только они оказались в Канаде, их «продали» нечистоплотным работодателям, держали в изолированном сельском доме и принуждали выполнять черную работу, оплачивая им – если только оплачивая вообще – ничтожную долю того, что было обещано²³.

²³ <http://canadianlabour.ca/index.php/november/1290>.

Миграция, торговля людьми или контрабанда людей?

Поскольку существует некоторая путаница в этих понятиях, важно, чтобы члены профсоюза четко представляли себе разницу между ними и знали, как их определяет международное право.

Миграция может осуществляться через регулярные или нерегулярные каналы и может быть свободно выбрана или навязана мигрантам в качестве средства к существованию (например, во время конфликтов, экономических кризисов или экологических бедствий). Если метод миграции является нерегулярным, мигранты могут воспользоваться услугами контрабандистов, которые будут способствовать их незаконному въезду в страну за определенную плату. Контрабандист может потребовать непомерную плату и может подвергнуть мигрантов серьезным опасностям в ходе поездки, но по прибытии на место назначения мигрант имеет право свободно перемещаться и обычно никогда вновь не встречает контрабандистов.

Контрабанда людей

Международное правовое определение контрабанды людей находится в Протоколе против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, дополняющем Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности (2000).

- ▷ «Незаконный ввоз мигрантов» должен означать приобретение, прямо или косвенно, финансовой или иной материальной выгоды от незаконного въезда лица на территорию государства, в котором лицо не является гражданином или постоянным жителем (Абзац 3а).

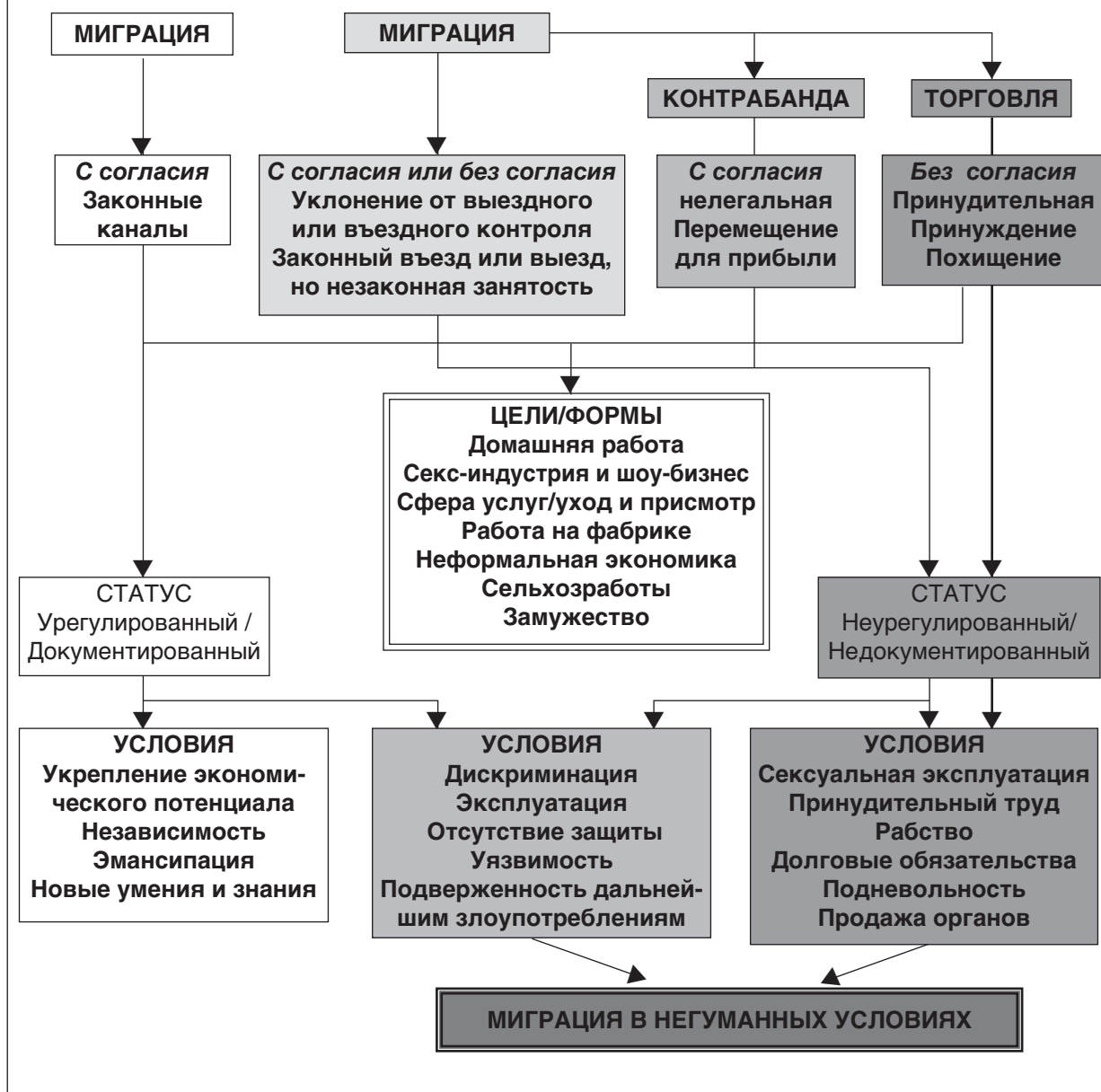
Наиболее важные положения протокола предусматривают, что

- ▷ мигранты не подлежат уголовному преследованию в соответствии с настоящим Протоколом за то, что они были объектом (контрабанды).

Различные виды миграции

Вставка 1.5.

Взаимосвязь между урегулированной и неурегулированной миграцией, торговлей и контрабандой людьми



GENPROM: An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, Geneva, ILO, 2003.

Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers

▷ Раздел 2 – Условия труда и жизни трудящихся-мигрантов ■ ■ ■ ■

Торговля людьми также противоречит международному законодательству и должно идти вразрез с национальным. Что может произойти: люди, ищущие работу, покидают свои дома как мигранты, пересекают границу, а затем их продают. Они могут подписать контракт с посредником, но это оказывается бесполезным, когда в ход идет принуждение и насилие, в стране, на языке которой они не говорят и где у них нет никакой поддержки.

Подавляющее большинство людей, продаваемых за границу, вероятно, верят, что они пересекают границу для того, чтобы законно устроиться на работу. Для большинства людей настоящие проблемы начинаются только лишь тогда, когда они прибывают в страну назначения. Работа, которую им обещали, оказывается несуществующей, и вместо этого их вынуждают работать на таких работах и в таких условиях, на которые они не соглашались.

Первопричины торговли людьми

Бедность и неравенство являются основными причинами торговли людьми. Ей способствует также дискриминация по половому признаку в семье и общине, равно как и терпимость к насилию в отношении женщин и детей. Отсутствие соответствующего законодательства и политической воли для решения этой проблемы, ограничительная иммиграционная политика, глобализация секс-индустрии и привлечение транснациональных организованных преступных сетей – дополнительные причинные факторы.

MOT: *Trafficking in human beings: New approaches to combating the problem*. Женева, 2003²⁴.

Вопросы для обсуждения по 2 разделу

- Имеются ли по вашей стране свежие примеры, когда были выявлены факты эксплуатации работников-мигрантов?
- Ведется ли статистика несчастных случаев среди работников-мигрантов?
- Понимаете ли вы разницу между контрабандой и торговлей людьми?
- Имеются ли законы, защищающие людей, проданных с целью эксплуатации, или к ним относятся как к мигрантам с неурегулированным статусом и депортируют?

²⁴ http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_281_engl.pdf

Обучающие упражнения ко 2 разделу



Тема: Почему люди выезжают за рубеж?

Упражнение: Трудящиеся женщины-мигранты

Цель: Сконструировать картину жизни трудящейся женщины-мигранта.

- Задание:**
1. Представьте, что вы – трудящаяся женщина-мигрант.
 2. Напишите письмо семье на родину, описывая свои впечатления: путешествие, любые неприятности, с которыми, возможно, столкнулись по прибытии в страну назначения и, наконец, свою новую работу.
 3. И помните, что женщина-мигрант не захочет, чтобы в ее семье и у друзей на родине появился какой-либо повод для беспокойства.

Раздел 3

Факты и цифры о трудящихся-мигрантах

Раздел 3

«...иммиграция является необходимым и неизбежным результатом экономического успеха, который порождает спрос на труд быстрее, чем коэффициент рождаемости в современной развитой стране».

Робин Кук, министр иностранных дел Великобритании, 2001.

Коротко о Разделе 3

В этом разделе мы выясняем:

- Кто такие трудящиеся-мигранты?
- Откуда они происходят и куда едут?
- В каких отраслях промышленности стран назначения трудятся мигранты и какие должности занимают?
- Каков гендерный состав трудящихся-мигрантов? Каковы тенденции трудовой миграции?
- Наконец, в этом разделе рассматриваются некоторые мифы о трудящихся-мигрантах.

Кто такие трудящиеся-мигранты?

Факты и цифры о трудящихся-мигрантах

Люди всегда перемещались из одной страны в другую в поисках достойной работы и возможностей для лучшей жизни. И все-таки, за исключением крупных кризисов, спровоцированных войнами, природными катаклизмами или политическими преследованиями, поток работников-мигрантов по отношению ко всему населению оставался стабильным, составляя менее трех процентов. По прогнозам ООН, он останется таковым в течение ближайших 40 лет, даже если в абсолютных цифрах количество работников-мигрантов будет возрастать.

Сколько мигрантов?

Существует большая путаница по поводу количества трудящихся-мигрантов. Причина кроется в том, что разные страны могут иметь разные определения понятия «трудящийся-мигрант»²⁵.

В таблице 1 показаны тенденции о количественных масштабах рабочих-мигрантов по оценкам МОТ. Важно отметить, что число мигрантов в целом стабильно во времени и в процентном соотношении ко всему населению планеты, хотя в странах назначения может изменяться с течением времени. Большой скачок в период между 1985 и 2000 годами в значительной степени связан с образованием множества новых государств из-за распада СССР. Много людей, особенно этнических русских, оказались «за границей» и поэтому считались мигрантами.

За последние десятилетия потоки людей, пересекающих границу, увеличились, и к 2008 году количество переселенцев в другие страны составляло свыше 190 млн. чел. По оценкам, 95 млн. из них – это люди, мигрировавшие в поисках работы.

Таблица 1. Тенденции международной миграции

Год	Население планеты	Число мигрантов (млн. чел.)	Доля мигрантов (%)
1965	3 333	75	2.3
1975	4 066	84	2.1
1985	4 825	105	2.2
2000	6 057	175	2.9
2050	9 000	230	2.6
Источник: <i>World Migration Report</i> , МОМ, 2003 ²⁶ .			

²⁵ Для обсуждения некоторых из статистических трудностей, см. Отоэ Йода, *Measuring global labour migration: Global estimates of international migrant workers* по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2005-2.pdf>

²⁶ <http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674?entryId=932>

Откуда происходят трудящиеся-мигранты и куда они едут?

Труд мигрантов иногда становится предметом дискуссий о том, что будто бы все трудящиеся пытаются добраться до развитых стран. В действительности почти половина всей миграции происходит внутри развивающихся стран, стран **Персидского залива** и в «новых индустриальных странах» (НИС), таких как **Сингапур**. И в Восточной Европе, и в Центральной Азии наибольшие потоки мигрантов идут из бывших советских республик (стран СНГ) в **Российскую Федерацию**.

Наблюдается сильная миграция рабочей силы из **Гаити** в **Доминиканскую Республику**, из **Буркина-Фасо** в **Кот-д'Ивуар**, из **Египта** в **Иорданию**, из **Индонезии** в **Малайзию**, в **Аргентину** из соседних стран. Около 2 млн. азиатских рабочих покидают свои страны каждый год, чтобы устроиться на работу в другие страны за пределами региона по краткосрочным контрактам занятости.

Однако начиная с 1970-х годов возрастает тенденция увеличения миграционных потоков из развивающихся стран в развитые государства, в частности в **США** и **Европу**. В целом оплата и условия труда там выше, и некоторые рабочие в поисках достойной работы старались выехать в эти страны.

Например, из 7,3 млн. иностранных граждан, проживающих в **Германии**, более 25% прибыли из **Турции** (2 млн.). В **Италии** мигрантами из других стран ЕС являются лишь 11% иностранных граждан, по сравнению с 30% – из стран **Северной Африки** и **Албании** и более 27% – из **Азии**.

На самом деле страны с самым высоким уровнем миграции относятся к числу наиболее процветающих: **Люксембург** (30 %), **Швейцария** (20 %) и **США** (20%).

В таблице 2 показано, что доля трудовых мигрантов в составе всего населения выше в более развитых регионах, что подтверждает точку зрения, что трудовая миграция – это прежде всего поиски достойной работы.

Следует также отметить, что согласно докладу ОЭСР, опубликованному в 2008 году, двое из пяти трудящихся-мигрантов, прибывших в промышленно развитые страны, возвращаются в страну происхождения в течение пятилетнего срока.

▷ Раздел 3 – Факты и цифры о трудящихся-мигрантах ■ ■ ■ ■ ■

Таблица 2. Оценочное количество иностранных мигрантов и их процентное распределение по основным регионам, включая долю женщин-мигрантов: 1990–2005 гг.

Основные регионы	Количество мигрантов	Иностранных (млн.)	Прирост (млн.)	Процентное иностранное	Распределение мигрантов	Процент женщин-мигрантов	
	1990	2005	1990–2005	1990	2005	1990	2005
Весь мир	154,8	190,6	35,8	100	100	49,0	49,6
Более развитые регионы	82,4	115,4	33,0	53	61	52,0	52,2
Менее развитые регионы	72,5	75,2	2,8	47	39	45,7	45,5
Африка	16,4	17,1	0,7	11	9	45,9	47,4
Азия	49,8	53,3	3,5	32	28	45,1	44,7
Страны Латинской Америки и бассейна Карибского моря	7,0	6,6	-0,3	5	3	49,7	50,3
Северная Америка	27,6	44,5	16,9	18	23	51,0	50,4
Европа	49,4	64,1	14,7	32	34	52,8	53,4
Океания	4,8	5,0	0,3	3	3	49,1	51,3
Страны с высоким уровнем дохода	71,6	112,3	40,6	46	59	47,9	48,7
Развитые страны с высоким уровнем дохода	57,4	90,8	33,4	37	48	50,1	50,8
Развивающиеся страны с высоким уровнем дохода	14,2	21,5	7,3	9	11	39,3	39,8
Страны с доходом выше среднего уровня	24,7	25,7	1,0	16	13	52,5	52,9
Страны с доходом ниже среднего уровня	24,8	22,6	- 2,2	16	12	51,7	52,9
Страны с низким уровнем дохода	32,7	28,0	- 4,7	21	15	46,9	47,8
Источник: Организация Объединенных Наций, Тенденции в мировой численности мигрантов. Пересмотрено в 2005 г. (United Nations, Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision) ²⁷							

²⁷ Из доклада Генерального секретаря на 60-й Генеральной Ассамблее ООН в мае 2006 г., посвященного международной миграции и развитию: <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/353/54/PDF/N0635354.pdf?OpenElement>

Возраст

Миграция, как правило, наиболее распространена среди групп молодежи. В **Великобритании** в 2003 году возраст от 15 до 44 лет считался преимущественным и для иммигрантов (84%), и для эмигрантов (75%). Эта возрастная категория является общей для всех стран. Недавнее исследование (изучавшее миграцию из Южного и Восточного Средиземноморья (**Египет, Марокко и Турция**) и из региона к югу от Сахары (**Гана и Сенегал**) в Европейский Союз) обнаружило аналогичные общие характеристики среди мигрантов. Хотя сейчас мигрирует больше женщин, чем когда-либо раньше (см. ниже), большинство мигрантов по-прежнему – одинокие мужчины в возрасте от двадцати до сорока лет, обычно выезжающие из семей своих родителей.

В каких отраслях работают мигранты и какие должности занимают, когда прибывают в страны назначения?

Квалификация и навыки

Сегодня рабочая сила из мигрантов охватывает неквалифицированных работников, профессионалов и управленческий аппарат. Одним из весьма важных аспектов миграции является «избирательный подход» к квалифицированным работникам со стороны многих развитых стран. Например, в ряде стран ОЭСР официальное количество высококвалифицированных трудящихся-мигрантов, например работников сферы информационных технологий, врачей и т.п., превысило объем неквалифицированных рабочих-мигрантов в период с 1995 по 2000 год.

Большинство стран по-прежнему больше приветствует прибытие профессиональных и квалифицированных мигрантов, чем неквалифицированных рабочих. В **Австралии и Канаде**, например, функционирует балльная система, которая облегчает иммигрантам-профессионалам из развивающихся стран въехать в страну. **США** также позволяют специалистам сравнительно легко въехать с временными визами, если запрос подает американский работодатель. В 1990-х годах во многих развитых странах для работы в области здравоохранения набирали иностранных специалистов. Почти треть врачей и 13% медсестер из Великобритании родились за рубежом и половина дополнительных сотрудников, работающих в Национальной службе здравоохранения **Великобритании**, на протяжении последнего десятилетия обучались за рубежом.

Многие из таких стран придерживаются иной точки зрения по поводу так называемых «неквалифицированных работников» и затрудняют их въезд в страну или пребывание в ней.

На самом деле нужда в неквалифицированной рабочей силе существенна. Это происходит оттого, что в странах с развитой экономикой наблюдается старение работающего населения и сокращение рождаемости, и, конечно же, процветание многих стран зависит от увеличения миграции. Вполне возможно, что принимающие страны предпочитают «квалифицированных» мигрантов и даже предпринимают попытки воспрепятствовать неквалифицированным мигрантам въехать в страну, но они не могут обойтись без них. Именно такие меры, которые ограничивают прием неквалифицированных мигрантов, часто ведут к возрастанию потока неурегулированной миграции.



Гендерное распределение трудящихся-мигрантов

Женщины и мужчины в глобальной рабочей силе из мигрантов

Участие женщин в трудовой деятельности в целом расширилось как в развитых, так и в развивающихся странах, и в настоящее время женщины составляют большинство трудящихся во многих трудоемких отраслях промышленности и сфере услуг. Таблица 2 демонстрирует существенную тенденцию по многим регионам. Параллельно участие мужчин снизилось – еще одна характерная черта феминизации рабочей силы. Женщин нанимать на работу дешевле, чем мужчин, и зачастую женщины более «гибкие» в процессе труда, особенно в рамках перехода из производственной сферы в сферу услуг. Глобальная женская рабочая сила (сумма занятых и безработных женщин) составила 1,2 млрд. в 2003 году, по сравнению с 1 млрд. в 1993 году.

Доля женщин среди международных мигрантов все больше возрастает и в 2005 году составила примерно половину от всех мигрантов (табл. 2). К сожалению, до сих пор имеется недостаток данных по миграционным потокам, дисагрегированных по полу и секторам занятости, ясно показывающих, сколько женщин мигрируют в целях поиска работы и в каких отраслях они заняты. Существует большой спрос на труд квалифицированных и неквалифицированных женщин.

Среди трудящихся-мигрантов растет доля женщин

Около половины мигрантов в мире составляют женщины, а доля женщин среди мигрантов возросла почти на 3 процентных пункта с 35 млн. в 1960-м до 94 млн. в 2005 году.

Африка, Европа, Центральная Азия, Латинская Америка и Карибский бассейн были регионами с большим увеличением доли женщин среди мигрантов в период между 1960 и 2005 годами.

Гендерная составляющая миграционных потоков в основные страны назначения в Северном полушарии различается по регионам. В потоках из стран Африки, Южной Азии и Ближнего Востока, как правило, преобладают мужчины, в то время как в потоках из стран Восточной Азии и Тихоокеанского региона, Европы и Центральной Азии, Латинской Америки и Карибского бассейна, как правило, преобладают женщины.

Источник: Всемирный Банк, *Women on the Move: Magnitude, Trends and Impacts of the International Migration of Women, 2006*²⁸

Например, в развитых странах со стареющим населением существует потребность в средних медицинских работниках (медсестрах и сиделках). Рост благосостояния в некоторых развивающихся странах, таких как Малайзия, также вызвал увеличение числа рабочих мест для женщин-мигрантов, нанимаемых в качестве домашней прислуги. Такая схема миграции получила название «феминизации» миграции (см. Табл.2)

Хотя женщины становятся все более мобильными, они зачастую вдвойне дискриминированы: как трудящиеся-мигранты и потому, что они женщины. Благодаря миграции миллионы женщин имеют доступ к производительному труду и обеспеченную жизнь, в то же время тяжелое положение незащищенных женщин-мигрантов может быть серьезным. Поэтому они нуждаются в особой защите.

Опыт женщин-мигрантов не всегда негативен. Миграция может расширить возможности женщин, и в последнее время мы стали свидетелями появления хорошо образованных, независимых женщин, способных накапливать опыт, работая в других странах. Многие квалифицированные женщины желают мигрировать, хотя это может создать проблемы для стран происхождения, в особенности в таких отраслях, как здравоохранение и образование. Высокий уровень квалификации женщин также означает, что им сравнительно легко получить разрешение на работу, и многие женщины в результате миграции находят новые профессиональные возможности. Этому помогает изменяющаяся структура рынка труда в развивающихся экономиках.

²⁸ <http://go.worldbank.org/L9OF7C98Y0>

Трудящиеся женщины-мигранты и работа по дому

Женщины-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, относятся к числу наиболее уязвимых групп трудящихся в мире. Большинство из них – женщины, переезжающие из более бедных в более богатые страны по материальным соображениям и, возможно, оставляющие дома своих детей, часто на попечении родственников или нанятой местной горничной, создавая глобальную цепь попечения.

- В 2007 году в **Гонконге** насчитывалось более 216 000 трудящихся-мигрантов для работ по дому.
- В период с 1999 года по июнь 2001-го 691 285 **индонезийских** женщин покинули страну (это составляет 72% от общего числа индонезийских мигрантов) в основном для работы в качестве домашней прислуги за рубежом.
- В **Италии** 50% из примерно 1 млн. домашней прислуги не являются гражданами Европейского Союза
- Во **Франции** свыше 50% женщин-мигрантов, как считается, трудятся на работах по дому.
- В **Коста-Рике** домработниц нанимают в основном из соседней Никарагуа.
- В Азии главными странами-источниками женщин-мигрантов являются **Индонезия, Филиппины и Шри-Ланка**. Как уже говорилось в предыдущем разделе, денежные переводы этих работников являются основным источником иностранной валюты для этих стран.

Условия труда домашних работников очень сильно разнятся. Некоторых из них работодатели считают членами семьи, в то время как другие подвергаются эксплуатации и ставятся в условия, в некоторых случаях приравняемые к виртуальному рабству и принудительному труду. Рабочий день домашней прислуги часто бывает долгим или даже чрезмерно продолжительным (в среднем 15–16 часов в сутки), их вынуждают работать без выходных и без компенсаций за сверхурочную работу; они обычно получают низкую заработную плату и имеют недостаточное медицинское страховое покрытие.

Домашняя прислуга также беззащитна перед физическими и сексуальными домогательствами, насилием и жестоким обращением. В некоторых случаях работники оказываются в ситуациях, когда их физически или юридически удерживают в доме работодателя угрозами, фактическим насилием или путем удержания заработной платы либо документов, удостоверяющих личность. В одном из исследований МОТ в **Бахрейне** констатируется, что «заработная плата определяется в зависимости от гражданства трудящейся в качестве домашней прислуги женщины-мигранта, а не от ее опыта». В некоторых странах домашние работники должны проходить обязательный периодический тест на беременность. Если тест положительный, их немедленно депортируют. Такие тесты запрещены Конвенцией 2000 года об охране материнства (№ 183).

В некоторых случаях, особенно при отсутствии квалификации, женщины подвергаются гораздо более высокому риску эксплуатации и являются легкой добычей для торговцев людьми. Женщины, которыми торгуют, часто в целях сексуальной эксплуатации, могут серьезно пострадать от сексуального насилия и унижения, эксплуатации и жестокого обращения.

Международная конвенция по защите работников, занятых в качестве домашней прислуги

На мартовской сессии 2008 года Административный совет МОТ решил вынести вопрос о достойном труде для работников, занятых в качестве домашней прислуги, на рассмотрение Международной конференции труда в 2010 году с целью установления норм посредством новой конвенции и соответствующей рекомендации.

«Многие проблемы, с которыми сталкиваются работники, занятые в качестве домашней прислуги, могут быть отнесены на счет особенностей и характера их труда, а также недостаточного внимания к ключевым аспектам их положения в международном и внутреннем законодательстве».

Таков мотив, по которому было принято вышеозначенное решение Административного совета, единодушно поддержанное группой работников и одобренное рядом правительств. Более 60 лет назад, в 1948 году, делегатами Международной конференции труда уже принималась резолюция, призывавшая к изучению возможности внесения вопроса о работниках, занятых в качестве домашней прислуги, в повестку дня одной из сессий конференции. Теперь это произошло.

Как отмечает МБТ, отчеты и исследования свидетельствуют о растущем дефиците достойного труда для работников, занятых в качестве домашней прислуги, по всему миру». Скорее всего, их число «будет возрастать». По осторожным оценкам, в настоящее время их количество превышает сто миллионов. «Большинство работников, занятых в качестве домашней прислуги – женщины, – подчеркивает Административный совет, – и их труд дает возможность другим повысить свой уровень жизни». Слишком долгий рабочий день, низкая оплата труда, низкий уровень социального обеспечения, сексуальные домогательства, физическое насилие, злоупотребления со стороны агентств занятости, принудительный труд и зачастую использование детского труда – на все это указано в докладе МОТ²⁹. В нем обращено внимание на чрезвычайную уязвимость этой группы работников, все еще слишком часто лишенных фундаментального права сформировать профсоюз.

«Не так часто Административному совету выпадает шанс творить историю, но то решение, которое мы принимаем сегодня, должно быть историческим», – заявил Рой Тротмэн, докладчик от группы работников МОТ, в ходе подробного анализа в пользу необходимости международной конвенции для внутренних рабочих. «Их условия труда требуют установления норм, адекватных их положению, так как существующие нормы их не охватывают», – добавил он.

Единодушную поддержку со стороны группы работников проявили 20 представителей правительств из всех частей света, подчеркнув важность действий по установлению норм. Работодатели явно ощущали некоторую озабоченность, поэтому они выразили свою готовность к общей дискуссии по этому вопросу и не возражали против заключительного решения Административного совета.

Документ, представленный Административному совету, предлагает поставить вопрос о достойном труде для работников, занятых в качестве домашней прислуги, на повестку дня Международной конференции труда 2010 г. с целью разработки документа МОТ, возможно в форме конвенции, дающего защиту этой группе работников, в которой они так остро нуждаются.

Международная конфедерация профсоюзов (ITUC) и профессиональные союзы работников приветствовали решение Административного совета. Они мобилизовали своих представителей, чтобы заручиться поддержкой правительств в странах, представленных в Административном совете. Ожидалось, что такая поддержка будет получена.

²⁹ ILO: Governing Body, 301st Session, Geneva March 2008, document GB.301/2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_090361.pdf

Категории трудящихся-мигрантов

Можно предпринять попытки дифференцировать трудящихся-мигрантов по типам, но важно помнить, что трудящиеся могут переходить из одной категории в другую³⁰.

1. Поселенцы – люди, которые переезжают в другую страну, чтобы жить там постоянно. В прошлом это была очень распространенная форма миграции, когда поселенцы приезжали в Австралию, некоторые страны Южной Америки и США. Около 40% населения Аргентины, например, итальянского происхождения. Миграция «поселенцев» продолжается сегодня в меньших масштабах.
2. Работники по контракту – это работники, принявшие предложение поработать в течение ограниченного периода и намеренные вернуться в страну происхождения. Программы для временных мигрантов 1950–1960-х годов относились к этому типу работников. В прошлом такие трудящиеся могли продлить свои контракты, остаться на более длительный период времени и стать поселенцами. Так происходило с турецкими рабочими в Германии. В настоящее время значительное количество трудящихся-мигрантов по договору можно найти на Ближнем Востоке, особенно в сфере строительства и среди прислуги. Трудящиеся женщины более изолированы и подвержены сексуальной эксплуатации. Некоторые из них, в конце концов, оказываются в индустрии коммерческого секса. Эта категория также может включать в себя сезонных работников в сельском хозяйстве. Отдельная категория трудящихся-мигрантов – командированные работники. Наниматель отправляет его или ее в другую страну, обычно на ограниченный период времени, для выполнения определенной задачи. Это, как правило, квалифицированные трудящиеся. В рамках Европейского Союза существуют правила, регулирующие таких командированных трудящихся. Эта категория работников также признается в рамках Генерального соглашения по торговле услугами (ГАТС) Всемирной торговой организации (ВТО) (см. в боксе).
3. Профессионалы – высококвалифицированные работники с навыками, востребованными на рынке труда во многих странах. Ограничения в отношении этой категории мигрантов, как правило, низкие.
4. Мигранты с неурегулированным статусом. МОТ определяет миграцию с неурегулированным статусом как перемещение лиц на новое место жительства или транзита с использованием неурегулированных или нелегальных средств, без действительных документов или с истекшим сроком действия визы. Следует отметить, что отказ административных органов возобновить разрешение на работу либо на вид жительства и процедура подачи обращения на продление часто приводят к лишению мигрантов правового статуса, даже если первоначально они въехали в страну со всеми необходимыми документами.
5. Лица, просящие политическое убежище, или беженцы – это люди, покинувшие свои дома, чтобы избежать опасности, чаще всего связанной с преследованиями по политическим, религиозным или этническим мотивам. Обычно после удовлетворения иска о предоставлении статуса беженца они перебираются на постоянное место жительства и работают на законных основаниях. Но в ожидании решения некоторые из них берутся за работу, чтобы выжить, хотя это не разрешено по закону.

³⁰ См. Питер Сталкер. The work of strangers. МОТ, 1994. Peter Stalker, The work of strangers: a survey of international labour migration. ILO, 1994. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_267_engl.pdf

Техническое примечание по ГАТС

Генеральное соглашение по торговле услугами (ГАТС) Всемирной торговой организации (ВТО) делит торговлю услугами на четыре «способа». К ним относятся:

Способ 1-й. Трансграничные акции поставки услуг для потенциального иностранного потребителя (например, почтовые или телекоммуникационные услуги).

Способ 2-й. Предложение услуг иностранным потребителям, которые сами перемещаются, чтобы воспользоваться услугой (например, визит пациента к врачу или посещение лекций студентом).

Способ 3-й. Коммерческое присутствие или дочерние филиалы (например, банки, больницы, строительные фирмы, находящиеся в собственности иностранной компании).

Способ 4-й. Временное перемещение физических лиц (поставщиков услуг) за пределы страны гражданства для оказания услуг (например, должностные лица или врачи).

Способ 4-й охватывает четыре категории обслуживающего персонала, в том числе: продавцы услуг (например, страховой агент); внутрикорпоративные правопреемники (например, руководители, менеджеры и специалисты); деловые посетители (например, личный состав, занятый в создании зарубежного офиса или филиала фирмы); независимые поставщики услуг по контракту (например, врачи или архитекторы).

Способ 4-й ГАТС касается только временно перемещающихся людей, хотя не существует понятия «временно». По сути, длительность пребывания, допускаемая способами ГАТС, устанавливается предложениями и договоренностями, достигнутыми странами в ходе переговоров, и колеблется от нескольких месяцев до нескольких лет в зависимости от вида работы (и, как правило, уровня квалификации). Деловые посетители обычно остаются на срок до 3 месяцев, тогда как внутрикорпоративные правопреемники, как правило, – на 2–5 лет. Этот способ может быть распространен также на лиц свободных профессий, работающих не по найму и переезжающих для того, чтобы предложить свои услуги или услуги других лиц, от имени которых они действуют. Иногда спорят о том, подпадают ли под 4-й способ иностранцы, работающие в местных фирмах.

Способ 4-й не распространяется на лиц, нуждающихся в доступе к рынку труда в целом (у них должна быть конкретная роль, относящаяся к конкретному сектору экономики), или на тех, кто ищет гражданство, убежище или постоянное место жительства.

Как 4-й способ скажется на положении трудящихся-мигрантов, пока не ясно. Профсоюзам необходимо тщательно следить за этим. Включение рабочих в международное соглашение об услугах противоречит принципу МОТ, что «труд – это не товар». У ВТО нет никакой причины иметь дело с передвижениями людей.

Нелегальный или неурегулированный?

Полемика вокруг мигрантов часто связана с идеей «незаконных мигрантов». Сказать, что лицо незаконно, – это нонсенс. Все люди имеют право на законный статус.

Однако некоторые работники могут оказаться в *неурегулированной* ситуации.

Большинство трудящихся-мигрантов уезжают из своей страны в поисках достойной работы. Они стремятся вырваться из нищеты и покончить с дискриминацией, улучшить свою жизнь и обеспечить свои семьи. Некоторым из них удастся въехать в страну и работать там официально, используя разрешения и программы квот. Но многие не могут, потому что правительства не принимают тот факт, что неквалифицированные трудящиеся-мигранты необходимы так же, как и квалифицированные работники.

Рабочие, а не преступники

«Somos trabajadores no somos criminales» — «Мы – рабочие, а не преступники»

Лозунг трудящихся-мигрантов в **США**, протестующих против предлагаемого в 2006 году законопроекта, который сделал бы из них преступников.

Они узнают о хорошо оплачиваемой работе за границей от членов семьи или друзей или от «кадровых агентств» и других лиц, которые предлагают найти им работу и помочь с поездкой. У многих мигрантов нет другого выбора, кроме как положиться на торговцев людьми или контрабандистов, чтобы получить работу.

В ряде стран отсутствие паспорта или действительной визы либо пребывание в стране сверх разрешенного срока считается уголовным преступлением. Однако единственное преступление этих работников – это проживание и работа не в своей стране, а также вклад в экономику этой страны в качестве потребителя и часто в качестве налогоплательщика. Тот факт, что они вынуждены были использовать неурегулированные каналы, не делает мигрантов «нелегальными». Как может работник быть нелегальным? Любой человек с той самой минуты, когда он родился, обладает основными правами – является законной личностью. Недобросовестные работодатели, использующие их услуги, платящие им меньше установленного минимума оплаты труда, не обеспечивающие охраны здоровья и производственной безопасности, зачастую эксплуатирующие их, – вот кто нарушает закон. На этих преступлениях и следует сосредоточить внимание.

Новые тенденции в трудовой миграции

В то время как ход трудовой миграции остается стабильным, становится заметным ряд новых тенденций, влияющих на то, каким образом решают проблему профсоюзы. Это можно суммировать следующим образом:

- Все больше и больше становится женщин – трудовых мигрантов. Они составляют почти 50 процентов эмигрирующих трудящихся и подвергаются двойному риску эксплуатации – как женщины и как мигранты.
- Роль частных кадровых агентств. Возрастает количество трудовых мигрантов, завербованных через частные кадровые агентства. Сообщается о многочисленных фактах злоупотреблений: конфискация паспортов и мошенническое предоставление неверной информации о видах работы, для которой вербуются люди. Тесты на беременность и ВИЧ/СПИД сплошь и рядом используются некоторыми из этих агентств в нарушение признанных международных норм.
- Количество неурегулированных мигрантов возрастает. По оценкам, в настоящее время около 15 процентов миграции происходит в неурегулированных условиях. Ограничительные миграционные меры в традиционных странах приема мигрантов в сочетании с непризнанием потребности в рабочей силе являются основным фактором, способствующим этому росту, лишаящим трудовых мигрантов возможности использования легальных путей трудоустройства на имеющиеся рабочие места.
- Торговля людьми также на подъеме. Пользуясь ограничительными миграционными мерами, сети организованной преступности злоупотребляют потенциалом трудящихся-мигрантов. Прибыль от торговли людьми оценивается в 10000 миллионов долларов в год.
- Развитые страны, кроме того, поощряют миграцию высококвалифицированных работников, что подразумевает, в основном для Африки, риск «утечки мозгов».
- Правительства ставят на первый план соображения безопасности, особенно антитеррористические меры. Это тоже может вести к возрастающим ограничениям на перемещение через границы и увеличивать трудности в получении виз и разрешений на работу. Такие вопросы подпадают под юрисдикцию министерств внутренних дел, а не министерств, отвечающих за вопросы труда. Это сокращает участие социальных партнеров и снижает роль социального диалога в формулировании миграционной политики.



Мифы о работниках-мигрантах

Миф 1: «Работники-мигранты – это бремя»

«Трудящиеся-мигранты – это достояние каждой страны, куда они приносят свой труд», – сказал Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия. На самом деле большинство стран с развитой экономикой без помощи мигрантов оказались бы в худшем положении, и без притока этой новой крови старение и угасание населения в принимающих странах происходило бы еще быстрее³¹.

По оценкам, в 1999 и 2000 годах мигранты, живущие в **Великобритании**, внесли в бюджет чистой прибыли 4 млрд. долларов США (2,2 млн. фунтов стерлингов) – т.е. они заплатили больше налогов и страховых взносов, чем получили льгот. В Германии положительный вклад одного мигранта в экономику за его/ее жизнь в среднем составляет более 60000 долл. США.

Миф 2: «Работники-мигранты крадут у нас работу»

Идея, что рабочие-мигранты занимают места местных работников, основана на концепции, что в каждой данной стране существует определенное количество рабочих мест и что, следовательно, чем больше людей сюда приезжает, тем меньше остается возможностей трудоустроиться. На самом деле каждый человек создает работу для других. Эмпирические данные говорят о том, что труд работников-мигрантов часто является дополнением к труду местных работников и не составляет им конкуренции. Например, высококвалифицированные мигранты заполняют вакансии, которые не могут занять местные работники, и таким образом увеличивают производительность, в то время как малоквалифицированные мигранты занимают места, избегаемые местными работниками, а также работают на должностях и в отраслях, традиционно испытывающих сезонные изменения: сельское хозяйство, строительство, туризм.

Бизнес, созданный в **Германии** турецкими мигрантами, привел к образованию 300000 рабочих мест, в том числе и для немцев.

Пример **Испании** показывает, что даже резкий рост количества иностранных рабочих не имел негативных последствий для занятости. В 2000 году мигранты составляли 4% населения, а в 2005-м – 11%. За это время уровень безработицы снизился, темпы роста были одними из самых высоких в Европе, при этом, по данным ОЭСР, «не наблюдалось негативного воздействия на занятость испанских работников ни со стороны высококвалифицированных, ни со стороны малоквалифицированных мигрантов». «Имеется определенное и существенное положительное влияние на уровень занятости и участие женщин на рынке труда. По оценкам, между 1999 и 2002 годами занятость благодаря иммиграции возросла на 27 процентов, а участие женщин увеличилось на 10% и достигло 52%».

Трудящиеся-мигранты могут повысить занятость и доход местных трудящихся, высвобождая их для выполнения более высокооплачиваемой работы. Наиболее очевидный пример – труд работников-мигрантов по уходу за детьми, благодаря чему родители, как правило, матери, могут выйти на работу. Присутствие работников-мигрантов помогло в некоторых странах сохранить те виды промышленности, которые иначе могли бы погибнуть. Ряд малых предприятий, которые не могли позволить себе провести модернизацию, предпочли нанимать малоквалифицированных рабочих.

³¹ Peter Stalker, *International Migration*, New Internationalist publications, Oxford, 2001.

Эти места, занятые мигрантами, помогли промышленности выжить и таким образом сохранили рабочие места начальников цехов, администраторов и субподрядчиков.

Работники-мигранты и безработица

В то время как в целом трудовая миграция не оказывает отрицательного воздействия на занятость, следует отметить, что мигранты часто заняты в «нестабильных» отраслях экономики. Вследствие этого уровень безработицы среди мигрантов выше, чем среди местных работников (это фактически подтверждает, что они не отнимают мест у местных работников).

Независимо от квалификации мигранты сталкиваются с дискриминацией на рынке труда. Исследования МОТ подтверждают, что трудящиеся-мигранты (и даже местные работники иностранного происхождения) имеют меньше шансов даже получить приглашение на интервью, потому что их имена звучат по-иностранному.

Миф 3: «Работники-мигранты сбивают уровень оплаты труда»

Существует теория, что мигранты согласны на меньшую оплату, и это понижает уровень оплаты для всех работников.

Эмпирические исследования пришли к заключению, что общее влияние иммиграции на заработную плату местных работников очень мало. По средним оценкам, с каждым процентом повышения участия иностранных работников уровень заработной платы понижается на 0,1 процента³².

Один из способов составить суждение о влиянии трудовой миграции – посмотреть, что происходило в какой-то местности до и после внезапного притока. В апреле 1980 года Фидель Кастро объявил, что **кубинцы**, желающие выехать, могут это сделать через порт Мариель. За следующие полгода около 125000 человек, в основном малоквалифицированные рабочие, осели во Флориде, **США**. Этот «Мариельский исход» увеличил трудовые ресурсы на Майами на 7 процентов, однако, по всей видимости, не имел никакого влияния (или очень маленькое влияние) на зарплаты местного населения.

³² Rainer Munz, Thomas Straubhaar, Florin Vadean and Nadia Vadean, *The Costs and Benefits of European Immigration*, Hamburg Institute of International Economics, Hamburg, 2006. <http://hwwi.org/Publications> ISSN 1862–4944.

▷ Раздел 3 – Факты и цифры о трудящихся-мигрантах ■ ■ ■ ■ ■

Заключение

Ввиду ограничений и препятствий, с которыми сталкиваются работники в поисках достойной работы, многие мигранты склоняются к использованию неурегулированных способов перемещения из одной страны в другую.

С ходом глобализации происходят стремительные изменения, на которые реагируют трудовые ресурсы во всем мире. Поэтому происходят драматические перемены в распределении потоков трудовых мигрантов.

Однако количество мигрантов как процентная составляющая мировых трудовых ресурсов остается стабильным.

Предрассудки и ложные представления зачастую искажают реальную картину масштабов и влияния трудовой миграции и ведут к игнорированию вклада мигрантов в глобальную экономику.

Вопросы для обсуждения к разделу 3

- Является ли ваша страна страной происхождения или назначения мигрантов, или и то, и другое?
 - Каковы источники статистической информации о трудовых мигрантах? (разделенная по признаку пола и т.п.)
 - Поощряет ли правительство трудовую миграцию как источник валютного запаса и для сокращения безработицы?
 - Принимаются ли социально-экономические меры, выработанные с участием профсоюзов? Направлены ли они на решение проблем крайней бедности и неравенства – коренных причин миграции?
 - Является ли трудовая миграция противоречивой темой? Используют ли экстремистские группы эту тему, и выработали ли профсоюзы ясную позицию против ксенофобии, расизма, дискриминации работников-мигрантов?
 - Почему так устойчивы мифы о трудовых мигрантах?
-

Обучающие упражнения к 3 разделу



Упражнение: Противодействие расизму и ксенофобии

Цель:	Проанализировать рост экстремистских и анти-мигрантских групп. Составить план действий по отношению к экстремистским группам.
--------------	---

Задание: 1. В своей группе обсудите следующее:

- Эксплуатировали ли экстремистские политические партии тему трудовых мигрантов?
- Какие шаги должны предпринять члены профсоюзов в отношении организаций, которые используют трудовых мигрантов как политическую платформу?

Приведите примеры успешных действий по отношению к таким группам.

Упражнение: Борьба с мифами

Цель: Попрактиковаться в спорах против мифов.

Задание: 1. Это ролевая игра. Кто-то из вас пусть повторяет некоторые из мифов, которые обсуждались в этом разделе. Можете добавить что-то свое, по желанию. Другие пусть подготовят аргументы для опровержения этих мифов.



Раздел 4

Трудовые мигранты и мировая экономика

Коротко о Разделе 4

Этот раздел рассматривает вклад мигрантов в глобальную экономику.

Без трудовых мигрантов многие услуги было бы невозможно предоставить и многие сферы промышленности не работали бы. В развитых странах с сокращающимся населением трудовые мигранты заполняют демографический разрыв.

Трудовые мигранты посылают в страны происхождения значительные суммы, и эти денежные переводы, по сумме превосходящие официальную помощь по развитию, также являются источником иностранной валюты.

Миграция в целях трудоустройства может иметь и негативную сторону. В частности, когда миграция квалифицированных работников приводит к нехватке рабочей силы в ключевых государственных отраслях (т.е. здравоохранении и образовании) в родных странах мигрантов.

Преимущества рабочей силы из эмигрантов

Трудящиеся-мигранты вносят существенный экономический и социальный вклад в экономики стран происхождения и назначения. Трудящиеся-мигранты тратят большую часть своего дохода в странах проживания: они являются потребителями, и они платят налоги и делают взносы социального обеспечения, если им позволено трудиться на законных основаниях.

Мигранты в среднем отсылают домой 13% своего дохода денежными переводами, но 87% они оставляют в экономике страны проживания. Миграция действительно создает рабочие места. Но мигранты являются еще и потребителями. Многие страны были бы более бедными, если бы отсутствовали мигранты.

На многих видах работ невозможно обойтись без трудящихся-мигрантов. Они обеспечивают движение общественного транспорта, поддерживают чистоту в офисах; без их труда многие фермы, плантации, шахты, фабрики не смогли бы произвести товары, которыми они торгуют. В 1991 году американское правительство установило, что 73% всех рабочих, вовлеченных в сбор урожая в **США**, родились за пределами страны³³. Вклад иностранных рабочих в штате Нью-Йорк составляет 229 млрд. долл.: это 22,4% его объемов производства³⁴.

Трудовые мигранты вносят вклад и в улучшение жизни населения стран проживания: например, домашняя прислуга из иностранцев, ухаживая за домом и детьми, помогают улучшить перспективы занятости и уровень жизни других категорий трудящихся.

Численность населения сокращается: компенсация потерь

Многие из наиболее развитых стран столкнулись с сокращением численности населения.

Европейский Союз столкнулся с проблемой сокращения численности населения. Прогнозируется, что к 2050 году по сравнению с сегодняшним днем численность населения уменьшится на 20 млн. человек, что, по оценкам МОТ, может привести к падению среднего уровня жизни в Европе на 20%. При сохранении существующих тенденций в промежутке между 2000-м и 2050 годами население **Италии**, например, снизится на 28%, **Испании** – на 24%. **Эстония** и **Латвия**, два новых члена ЕС, потеряют около 34% и 31% населения соответственно. Население **Японии** уменьшится на 27 млн. (с 127 до 100 млн.) к 2050 году и, возможно, снизится до уровня в 64 млн. в 2100 году.



³³ Peter Stalker, *The work of strangers: a survey of international labour migration*, p. 31.

³⁴ *Working for a Better Life: A Profile of Immigrants in the New York State Economy*, Fiscal Policy Institute, New York, 2007, http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_ImmReport_WorkingforaBetterLife.pdf.

Сокращение численности населения имеет серьезные последствия. Как в этих условиях сфера основных услуг сможет остаться устойчивой? Естественно, многие аналитики предположили, что трудящиеся-мигранты, безусловно, являются частью поддержки экономической системы и уровня жизни в этих странах.

Чтобы удерживать численность населения на постоянном уровне, приток мигрантов в «большой четверке» стран ЕС – **Франции, Германии, Италии и Великобритании** – должен вырасти в три раза: с 237 000 до 700 000 в год.

Российская Федерация

Россия, после США и Германии, – третий по значимости в мире пункт назначения для иммигрантов. В России на данный момент приблизительно от 3 до 4 млн. иностранных трудящихся, главным образом, из СНГ.

В них существует потребность, поскольку в России резко снижается уровень рождаемости и повышается уровень смертности, что означает сокращение населения. В России быстрее всего в мире сокращается население – на 0,5% в год.

В 2004 году в России было выдано 750 000 разрешений на работу иностранцам. По оценкам Федеральной миграционной службы (ФМС), в России проживает 10–14 млн. человек без регистрации.

Считается, что в России больше половины трудящихся-мигрантов, в основном из Средней Азии (включая Таджикистан и Кыргызстан), Кавказа, Украины и Молдовы, не зарегистрированы. Часто они живут и работают в плачевных условиях, не пользуются никакой защитой со стороны правоохранительных органов, хотя на самом деле действительно платят налоги. Сложные процедуры получения вида на жительство и разрешения на работу оставляют мигрантов во власти коррумпированных чиновников. Некоторые работодатели используют это с выгодой для себя.

Правительство готовит существенные изменения, включая возможную амнистию, чтобы узаконить статус трудящихся-мигрантов.

(«Экономист», 18 февраля 2005 г.)

Кризис пенсионной системы в богатых странах

За следующие несколько десятилетий число людей пенсионного возраста во многих богатых странах удвоится. По прогнозам ООН, в 15 странах Европейского Союза доля людей старше 65 лет к 2050 году достигнет 30,3% от общей численности населения, по сравнению с 16,4% в 2000 году. В Японии эта доля повысится с 17% до 32%.

На данный момент каждого пожилого человека в Европе содержат от четырех до пяти работающих, но, учитывая текущие тенденции, к 2050 году их число снизится до двух.

Политики пытаются решить эту проблему. Кто будет оплачивать пенсии, и кто поддержит вышедших на пенсию рабочих? Кто восполнит дефицит рабочей силы? Многие предлагают, чтобы большую часть дефицита покрывали трудящиеся-мигранты.

Расширение Европейского Союза и политика экономической миграции

В мае 2004 года к Европейскому Союзу (ЕС) присоединились десять новых стран. ЕС основан на принципе свободного передвижения в пределах всех государств-членов. Но многие политики разделяли опасения, что волна трудящихся из новых присоединившихся стран переполнит рынки труда пятнадцати «старых» государств – членов ЕС. Многие из этих 15 государств, включая Германию, Францию и Италию, потребовали установить жесткие ограничения на экономическую миграцию из 10 «новых» присоединившихся к ЕС стран.

Свободное передвижение людей является одной из фундаментальных свобод, гарантированных законами Европейского сообщества (ст. 39 Договора об учреждении Европейского сообщества), и это является основным элементом европейского гражданства. Правила сообщества о свободном перемещении рабочих применяются также к государствам-членам Европейской экономической зоны (т.е. Исландии, Лихтенштейну и Норвегии). Соответствующие права дополняются системой обеспечения взаимного признания дипломов.

Договор о вступлении в ЕС допускает введение «мер переходного характера». Схема этих мер, широко известная в кругах Европейского союза как «соглашение на 2+3+2 года», обязывала государства-члены ЕС объявить в мае 2006-го и затем в мае 2009 года, собираются ли они открыть свои рынки труда для работников из стран ЕС-8 (Чехия, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Польша, Словакия и Словения) или сохранить ограничения. Ограничения, безусловно, должны быть сняты 30 апреля 2011 года. Такая же схема «2+3+2» действует в отношении рабочих из Болгарии и Румынии, которые присоединились к ЕС 1 января 2007 года.

Меры, касающиеся свободного передвижения работников из стран ЕС-8 в 15-ти других европейских странах, можно разбить на четыре категории:

- **Сохранение** ограничений, по крайней мере до 2009 года: Австрия и Германия.
- **Постепенное снятие ограничений** до 2009 года: Бельгия, Дания, Франция, Люксембург и Нидерланды.
- Оставление трудовых рынков открытыми/**снятие** ограничений: Финляндия, Греция, Ирландия, Италия, Португалия, Испания, Швеция и Великобритания.

По отношению к Болгарии и Румынии, вступившим в ЕС 1 января 2007 года, многие государства-члены ЕС с неохотой открывают свои трудовые рынки. Все страны ЕС-15, за исключением Финляндии и Швеции, решили ограничить доступ трудящихся-мигрантов из Болгарии и Румынии. Италия рассматривает вопрос допуска болгар и румын, как только будет заключен европейский договор о борьбе с организованной преступностью, а Франция объявила, что она включит работников из этих двух стран в схему поотраслевого снятия барьеров. Все страны ЕС-10 решили открыть свои трудовые рынки – за исключением Мальты, которая сократила доступ, и Венгрии, которая поставила некоторые условия.

В Великобритании, по оценкам правительства, трудящиеся-мигранты поддержали британскую экономику суммой примерно в 350 млн. долл. США. Опасения, что они ослабят экономику, оказались необоснованными. Более чем 95% приезжих заняты полный рабочий день, в то время как количество пользующихся государственными льготами согласно правительственным данным «очень мало».

«Общее мнение таково, что миграция была выгодна», – говорит д-р Мартин Рус из Центра миграции, политики и общества университета в Оксфорде, который изучил воздействие притока рабочих в Ирландию.

«Миграция продолжает удовлетворять потребности с точки зрения заполнения дефицита рабочей силы, и не было замечено каких-либо неблагоприятных факторов, таких как повышение уровня безработицы».



Денежные переводы

Переводы – деньги, которые трудовые мигранты посылают домой, – играют очень важную роль в экономике многих стран «происхождения». По оценкам проведенного в октябре 2007 года исследования ООН, мигранты, работающие в промышленно развитых странах, отослали домой более 300 млрд. долл. США – это больше, чем 104 млрд. долл., предоставленные странами-донорами в качестве помощи развивающимся странам. Это скромная оценка, но, если принять в расчет неформальные каналы, цифра могла бы быть выше³⁵.

³⁵ *Sending money home: Worldwide remittances to developing countries*, UN International Fund for Agricultural Development (IFAD), New York, 2007. <http://www.ifad.org>

Таблица 3. Развивающиеся страны с самыми высокими потоками денежных переводов в 2003 и 2007 гг. (млрд. долл. США)

Долл. США (млрд.)	2003	2007	Изменение
Индия	17,4	27,0	9,6
Китай	4,6	25,7	21,1
Мексика	14,6	25,0	10,4
Филиппины	7,9	17,0	9,1
Бангладеш	3,2	6,4	3,2
Пакистан	4,0	6,1	2,1
Индонезия		6,0	
Египет		5,9	
Марокко		5,7	
Польша	2,3	5,0	2,7
Вьетнам	2,7	5,0	2,3
Колумбия	3,1	4,6	1,5
Бразилия	2,8	4,5	1,7
Гватемала		4,1	
Эль-Сальвадор		3,6	
Нигерия		3,3	
Доминиканская Республика		3,2	
Эквадор		3,2	

Источник: Всемирный Банк³⁶.

³⁶ Migration and Remittances Factbook, World Bank <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR0>

- **Марокко** получило 5,7 млрд. долл. США (10% его ВВП) из денег, отосланных домой трудящимися-мигрантами в 2007 году.
- Денежные переводы, посланные на **Филиппины** в 2007 году, составили почти 13% их ВВП.
- В 2007 году трудящиеся-мигранты перевели в **Бангладеш** 6,4 млрд. долл. США, что составило приблизительно 9% валового внутреннего продукта страны.
- В **Непале** денежные переводы в 2007 года принесли около 18% ВВП, т.е. больше, чем туризм, иностранная помощь, производство на экспорт и все другие источники валюты вместе взятые.
- Денежные переводы, отосланные в 2007 году домой трудящимися-мигрантами из **Таджикистана**, главным образом работающими в России, были равны 36% ВВП страны.
- Между некоторыми правительствами и организациями развития ведутся дискуссии о том, может ли государство использовать денежные переводы в качестве дополнительных средств финансирования развития. Эти денежные средства, несомненно, – частные и заработанные трудящимися-мигрантами тяжким трудом, поэтому именно они должны решать, как эти деньги можно использовать.

Для трудящихся-мигрантов стоимость денежных переводов, особенно малых сумм, в свои страны бывает очень высока. Правительства должны упростить и удешевить для них процедуру перевода денег своим семьям и друзьям за границу.

Профсоюзные организации, такие как Международная федерация профсоюзов и Международная профсоюзная сеть, поставили перед профсоюзами работников связи вопрос о том, чтобы найти дешевый и легкий способ перевода денег через почтовые отделения для трудящихся-мигрантов.

Передача инвестиций и навыков

Если трудящиеся-мигранты возвращаются на родину, они могут инвестировать свои сбережения в сферу бытового обслуживания или бизнес, применив полученные навыки и знания. Конкретные статистические данные очень трудно найти, но в некоторых странах, таких как **Корея, Тайвань и Китай**, «процветающая экономика и более либеральная политика «превратили утечку мозгов в приток мозгов»³⁷.

Подъем экономики богатых стран?

Вносят ли трудящиеся-мигранты вклад в экономику принимающих стран? Вклад мигрантов – включая и тех, кто находится в неурегулированной ситуации, – в экономику принимающей страны часто не учитывается или даже отрицается.

³⁷ David Zweig, «Competing for talent: China's strategy is to reverse the drain brain», International Labour Review, Vol. 145 (2006) No. 1-2. <http://www.ilo.org/intranet/english/support/publ/revue/articles/2006-1-2/download/s4zweig.pdf> [Цвейг Д. Конкуренция за талант: стратегии Китая по полному изменению утечки мозгов. Международный Обзор Труда. Вып. 145. № 1–2, 2006]

Но все же тот факт, что трудовые мигранты отсылают в среднем 13% своего заработка в страну происхождения, означает, что 87% они тратят в принимающей стране. Если исходить из общей суммы переводов, вклад трудящихся-мигрантов в экономику стран, где они трудятся, составляет более 1,6 трлн. долл. США (1600 млрд. долл.). Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), Международная организация по миграции (МОМ) и МОТ в своей недавней публикации утверждают: «Многочисленные исследования показывают, что мигранты заполняют жизненно важные трудовые ниши, где не хотят трудиться местные работники, и что их присутствие, деятельность и инициатива создают дополнительные рабочие места»³⁸.

«Утечка мозгов»

В то время как принимающая страна получает выгоды от трудящихся-мигрантов, их отсутствие в родной стране может вызвать напряженность на рынке труда. Миграция имеет обратную сторону: страны не досчитываются рабочей силы. Страна происхождения несет убытки, в то время как переехавший рабочий извлекает выгоду из лучшей оплаты труда и лучших условий труда.

Приблизительно 100 000 рабочих покидали **Пакистан** ежегодно в 1970-х и 1980-х годах; 45% из них были оценены как опытные работники, что привело к серьезному недостатку квалифицированных трудящихся.

С того момента, как **Польша** присоединилась к Европейскому Союзу, 800 000 рабочих покинули страну, чтобы трудиться в других государствах-членах ЕС. В Польше ощущается серьезная нехватка квалифицированных рабочих, и страна может оказаться неспособной освоить финансирование, выделенное Европейским Союзом на модернизацию национальной инфраструктуры. В свою очередь, Польша теперь принимает мигрантов из **Беларуси** и **Украины**, восполняющих эту нехватку³⁹.

«Медицинская карусель»

Высококвалифицированные медсестры и врачи набраны из англоговорящих стран (обычно бывших колоний) для работы в **США** и **Великобритании**. Существует «медицинская карусель» врачей, переезжающих из одной страны в другую, чтобы заменить тех, кто уехал в иные страны на более высокооплачиваемую работу. 60% врачей, обученных в Республике Гана, покинули страну. С каждым эмигрирующим сотрудником системы здравоохранения страна теряет 184 000 долл. США. Гана должна принимать на работу врачей из Кубы, которым часто требуются переводчики. Из 47 стран Африки района Сахары 38 не достигают даже минимума, определенного стандартами ВОЗ, в 20 докторов на 10 000 населения.

Во многих странах в рамках программы структурной перестройки Международного валютного фонда и Всемирного банка выделялось недостаточно финансовых средств на здравоохранение. Из-за этого у квалифицированных медицинских работников этих стран был сильный стимул уезжать за границу, где они имели не только более высокую заработную плату, но и возможность применять и совершенствовать свои навыки в хорошо оборудованных больницах.

³⁸ Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM and ILO, Geneva, 2006.

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_499_engl.pdf

³⁹ International Herald Tribune, 18 Nov. 2006. <http://www.iht.com/>

▷ Раздел 4 – Трудовые мигранты и мировая экономика ■ ■ ■ ■

По данным Международного объединения работников общественного обслуживания, подразделения Международной федерации профсоюзов:

- ▷ Нехватка компетентного персонала в области здравоохранения выдвигает на первый план одно из самых больших препятствий в достижении Целей развития тысячелетия (ЦРТ) в сфере здравоохранения и улучшения благосостояния населения планеты (Бухан и др., 2004). Миграция работников здравоохранения из Африки ставит под угрозу выполнение программ по малярии, туберкулезу и ВИЧ/СПИД в регионе. Чтобы сражаться с эпидемией ВИЧ/СПИД в Африке, в районе Сахары необходимо более 620 000 медсестер. Но в то же время около 23 000 африканских работников здравоохранения эмигрируют каждый год в развитые страны.

Кроме того, переезд квалифицированного медицинского персонала из бедных в более богатые страны создает «парадокс обратного развития». По миграционной статистике **Южноафриканской Республики**, стоимость миграции за пределы страны медсестер и докторов эквивалентна потерянным инвестициям в 1 млрд. долл. США, что составляет 17% от расходов страны на здравоохранение в 2000 году⁴⁰.

Нехватка медицинских кадров серьезно подрывает способность стран по преодолению кризиса, вызванного эпидемией ВИЧ/СПИДа, распространившейся в странах Сахары.

«Миграция сильно влияет на устойчивое развитие системы здравоохранения во многих развивающихся странах»

По данным ведущего медицинского журнала Великобритании «Ланцет», система здравоохранения развивающихся стран серьезно пострадала от эмиграции их врачей и медсестер в развитые страны. Великобритания сыграла особенно заметную роль в этом процессе: 31% всех практикующих врачей обучались за пределами Великобритании. Хроническая потребность принимать на работу врачей, медсестер и других работников здравоохранения из-за границы в Великобритании также растет по сравнению с другими развитыми европейскими странами. Во Франции и Германии доля практикующих врачей, получивших образование за границей, колеблется на уровне лишь 5%.

Журнал «Ланцет» комментирует: «Каждая развитая страна может себе позволить и должна стремиться обучать столько работников здравоохранения, сколько ей необходимо. Вторгаться в другие страны и полагаться на высококвалифицированных иностранных специалистов из бедных стран в государственном секторе сродни воровству».

⁴⁰ Public Services International, *Policy Statement on International Migration with Particular Reference to Health Services*, www.world-psi.org-psi.org/Content/ContentGroups/English7/Equality_and_Rights/Equality_equity_diversity_1/Migrant_workers/PSI_Migration_Policy.doc. [Международное объединение работников общественного обслуживания: Программное заявление о международной миграции с частичной ссылкой на здравоохранение]

Сводный баланс

Сальдо трудовой миграции в основном положительное, особенно для стран назначения, или принимающих стран. Конечно, дискуссия по вопросам миграции часто ведется только в смысле пользы для бизнеса и экономики стран. Однако профсоюз НЕ рассматривает трудовых мигрантов как рынок или капитал, товары или услуги, подверженные динамике спроса и предложения. Трудовая миграция должна регулироваться во благо как мигрантов, так и местных работников, и следует обращать внимание на такое явление, как потенциальная утечка мозгов.

Вопросы для обсуждения по разделу 4

- Какие отрасли экономики зависят от трудовой миграции?
 - Сколько посылается/приходит денежных переводов от трудящихся-мигрантов в вашей стране?
 - Пыталось ли правительство облегчить и удешевить процедуру денежных переводов для мигрантов?
-

Обучающие упражнения к 4 разделу



Упражнение: Трудовая миграция – кому это выгодно?

Цель: Поразмышлять о преимуществах и недостатках трудовой миграции с различных точек зрения.

Задание: 1. Заполните в своей группе следующую таблицу:

С точки зрения...	Преимущества	Недостатки
Трудящегося-мигранта, не имеющего квалификации		
Квалифицированного трудящегося-мигранта		
Трудящихся в странах назначения		
Работодателей		
Правительств стран происхождения		
Правительств стран назначения		
Профсоюзов в странах происхождения		
Профсоюзов в странах назначения		
Кадровых агентств		

Раздел 5

Права трудящихся-мигрантов

Помните!

Страны, ратифицирующие конвенцию МОТ, принимают на себя обязательство применять конвенцию в своих законах и практике, а также регулярно отчитываться по ее применению. Поэтому для профсоюзов важно проводить кампании за ратификацию конвенций МОТ. Все международные трудовые стандарты распространяются на всех трудящихся, в том числе на трудящихся-мигрантов, независимо от их статуса.

Коротко о Разделе 5

В данном разделе описаны две специальные конвенции МОТ о миграции рабочей силы, которые в совокупности создают базовую основу для национального законодательства по управлению трудовой миграцией и для применения его на практике. Это также объясняет систему контроля МОТ и то, как профсоюзы могут использовать эту систему.

Кроме того, в разделе будет представлена Международная конвенция ООН 1990 года о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Она построена на основе концепции и формулировок, извлеченных из двух вышеназванных конвенций МОТ.

Три конвенции вместе представляют собой всеобъемлющее «основанное на ценностях» определение и правовые основы национальной политики и практики в отношении трудящегося-мигранта, не являющегося гражданином данного государства, и членов его семьи.

Раздел охватывает следующие темы:

- Что такое правовые основы для трудящихся-мигрантов?
- Международные трудовые стандарты для трудящихся-мигрантов.
- Основные международные трудовые стандарты МОТ и другие международные трудовые стандарты.
- Международная конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и их семей.
- Международные трудовые стандарты.
- Применение международных трудовых стандартов: роль профсоюзов.
- Список прав работников-мигрантов согласно стандартам МОТ.

Права человека в отношении трудящихся-мигрантов

Центральным понятием прав человека является то, что определенные принципы верны и действительны для всех народов, во всех обществах, в любых условиях экономической, политической, этнической и культурной жизни. Права человека являются универсальными: все люди обладают этими правами, независимо от расы, цвета кожи, вероисповедания, пола, возраста, класса, языка, национального происхождения, политических убеждений. Каждый человек должен обладать всеми правами человека.

Таким образом, трудящиеся-мигранты обладают правами человека!

Ключевой вопрос для членов профсоюзов и трудящихся-мигрантов: насколько хорошо законы защищают права трудящихся-мигрантов и в то же время насколько хорошо они защищают национальных рабочих? На самом деле лучший способ защиты национальных рабочих – это гарантировать защиту трудящихся-мигрантов, а также не позволять работодателям заставлять трудящихся соревноваться друг с другом.

Применение международного права для защиты трудящихся-мигрантов

Международное право может показаться расплывчатым и неуместным. В действительности оно может стать мощным инструментом для защиты прав всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов. Если государство соглашается на соблюдение международного договора или конвенции, оно может оказаться под международным наблюдением, и это давление может заставить его относиться к трудящимся лучше.

Ратифицированные соглашения имеют правовой статус и должны соблюдаться и контролироваться на национальном уровне. Даже не ратифицированные документы и рекомендации могут быть использованы в национальной юрисдикции.

Конвенции МОТ – это международные соглашения. Они принимаются через трехсторонний процесс с вовлечением представителей правительств, работодателей и работников из 182 государств-членов МОТ. После ратификации Конвенции имеют в данной стране юридическую силу. Использование международных трудовых норм позволяет изменять к лучшему ситуацию работников, включая трудящихся-мигрантов.

Как используется международное законодательство во внутренней юрисдикции

Конечно, хотя этот факт иногда упускается из виду, изо дня в день международные трудовые нормы используются судьями, трудовыми инспекторами и профсоюзными деятелями для обеспечения соблюдения прав трудящихся. В случае судей, суды нередко применяют положения ратифицированной конвенции напрямую при вынесении решения либо используют нормы МОТ, юридически обязывающие или нет, как основу для интерпретации и в качестве примера для применения внутреннего законодательства⁴¹.

⁴¹ Labour Education 2006/2-3 No.143-144 — Labour law: its role, trends and potential «How domestic jurisdictions use universal sources of international law» by Xavier Beaudonnet <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

Откуда появились права человека?

Наиболее важным шагом вперед была Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ), принятая 10 декабря 1948 года Генеральной Ассамблеей ООН. До сих пор это основополагающий документ, именно в нем были провозглашены права, которыми рабочие, как и все люди, имеют право пользоваться.

Из Всеобщей декларации прав человека

Статья 13

Каждый человек имеет право свободно передвигаться и выбирать себе местожительство в пределах каждого государства.

Каждый человек имеет право покидать любую страну, включая свою собственную, и возвращаться в свою страну.

Статья 14

Каждый человек имеет право искать убежище от преследования в других странах и пользоваться этим убежищем.

Статья 23

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.
4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Каковы основные соглашения по правам человека?

Существуют семь фундаментальных документов по правам человека, которые определяют основные, всеобщие права человека и гарантируют их явное распространение на уязвимые группы по всему миру. Они таковы:

1. Международный пакт о гражданских и политических правах, 16 декабря 1966 г.;
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 16 декабря 1966 г.;
3. Конвенция о ликвидации расизма и всех форм расовой дискриминации, 21 декабря 1965 г.;
4. Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 10 декабря 1984 г.;
5. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 18 декабря 1979 г.;
6. Конвенция о правах ребенка, 20 ноября 1989 г.;
7. Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 18 декабря 1990 г.;
8. Конвенция о правах инвалидов, 13 декабря 2006 г.;
9. Международная конвенция по защите всех лиц от насильственных исчезновений, 20 декабря 2006 г.

Международные трудовые нормы для трудящихся-мигрантов

Есть две конвенции и соответствующие им рекомендации, особо касающиеся трудящихся-мигрантов.

- Конвенция № 97 о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)
- Рекомендация № 86 о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)
- Конвенция № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения (1975 года)
- Рекомендация № 151 о работниках-мигрантах (1975 года)

Разъяснение сути международных конвенций

В данном Руководстве мы ссылаемся на целый ряд международных конвенций. Откуда они взялись?

Международные трудовые нормы – это юридические документы, составленные партнерами МОТ (правительствами, работодателями и работниками), устанавливающие основные принципы и права в сфере труда. Это либо *конвенции*, которые являются юридически обязательными международными соглашениями и могут быть ратифицированы странами-участницами, либо *рекомендации*, которые служат в качестве необязательного руководства. Во многих случаях конвенция закладывает основные принципы, которым должны следовать ратифицировавшие ее страны, а соответствующая рекомендация дополняет конвенцию более детальными инструкциями по ее применению. Рекомендации могут быть и автономными, т.е. не связанными с какой-либо конвенцией.

Конвенции и рекомендации составляются представителями правительств, работодателей и работников и принимаются на ежегодно проводимой МОТ Международной конференции труда (МКТ). Как только документ принят, страны-участницы должны, как требует Устав МОТ, *представить* их на рассмотрение в свои компетентные органы (обычно парламент). В случае с конвенциями это означает рассмотрение на предмет *ратификации*. Если конвенция ратифицируется, она обычно вступает в силу в этой стране через год после даты ратификации. Ратифицировавшие страны берут на себя обязательства применять конвенцию в своем законодательстве и практике и отчитываться по ее применению через регулярные интервалы времени. В случае необходимости МОТ оказывает техническую помощь. Кроме того, профсоюзы могут инициировать процедуры представительства и подачи исков против государств за нарушение ратифицированных ими конвенций.

Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (№ 97)

Конвенция № 97 (ратифицирована 45 государствами-членами) предусматривает равенство обращения и недискриминацию на основании национальной, расовой, религиозной или половой принадлежности между законно пребывающими на территории государства трудящимися-мигрантами и его собственными гражданами. Это вытекает из законодательства или положений либо из практики административных органов в четырех областях: условия жизни и труда, социальная защита, налоги на фонд заработной платы и доступ к правосудию. Положения конвенции в числе прочего оговаривают равную оплату за труд равной ценности, членство в профсоюзах, а также пользование преимуществами коллективных переговоров.

В конвенции и рекомендации к ней (№ 86) изложены подробности контрактных условий участия мигрантов в профессиональной подготовке, продвижения по службе, воссоединения семей, обращения против необоснованных увольнений или высылки, а также другие меры по регулированию всего процесса миграции.

В пункте 1 статьи 11 конвенции дается определение работников-мигрантов:

- ▷ Для целей настоящей Конвенции термин «работник-мигрант» означает лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу, иначе чем на собственный счет, и включает всякое лицо, допускаемое в соответствии с законом в качестве работника-мигранта.

Конвенция № 97 не применяется к: «(а) приграничным трудящимся; (b) въехавшим на короткий срок лицам свободных профессий и артистам; (с) морякам».

Помимо этих исключений принцип равного обращения применяем ко всем работникам в странах, ратифицировавших Конвенцию.

Равное обращение (условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются собственные граждане данного государства) является центральным элементом конвенции № 97. В ней содержится статья, запрещающая дискриминацию между законно пребывающими на территории работниками-мигрантами и собственными работниками в отношении следующих вопросов:

- ▷ ...заработная плата, включая семейные пособия в тех случаях, когда эти пособия составляют часть заработной платы; рабочее время; сверхурочные работы; оплачиваемые отпуска; ограничения надомного труда; возраст принятия на работу; ученичество и профессиональное обучение; женский труд и труд подростков; принадлежность к профессиональным союзам и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами; жилищный вопрос; социальное обеспечение (под которым подразумеваются постановления закона в отношении: несчастных случаев на производстве, охраны материнства, болезни, инвалидности, старости, смерти, безработицы и семейных обязанностей, а также всех прочих случаев, которые согласно законодательству страны охватываются системой социального обеспечения). Это также относится к налогам, сборам или взносам, уплачиваемым за работника; и судопроизводству по вопросам, упомянутым в настоящей Конвенции.

В пункте 2 статьи 3 конвенции № 97 государства, ратифицировавшие конвенцию, призываются к сотрудничеству в борьбе против всякой вводящей в заблуждение пропаганды по вопросам эмиграции и иммиграции. Комитет экспертов МОТ разъяснил, что вводящая в заблуждение пропаганда означает не только информацию, которую мигранты могут получить до своего отъезда и которая дается в целях обманом завлечь их в какую-то страну, но и расистскую пропаганду в странах назначения.

Статья 4 требует, чтобы государства принимали в надлежащих случаях меры для обеспечения адекватных и бесплатных служб отъезда, переезда и приема работников-мигрантов.

Статья 7 обуславливает, что государство-участник должно обеспечить бесплатное предоставление работникам-мигрантам услуг государственными службами трудоустройства. Это также относится к частным агентствам занятости и отражено в конвенции МОТ № 181.

Конвенция № 97 содержит важные положения, защищающие работников-мигрантов. Например, они должны иметь доступ к необходимому медицинскому обслуживанию (статья 5); им должно быть разрешено переводить в иностранную валюту любую часть заработка или сбережений, которую они пожелают перевести (Статья 9).

Статья 8 Конвенции № 97 запрещает высылку мигрантов, которые были допущены в страну на постоянное жительство, на том основании, что данный мигрант не в состоянии продолжать исполняемую им работу. Это важное положение. Во многих странах остаются не внушающие доверия связи между состоянием здоровья и безопасностью труда или жительства.

Некоторые двусторонние соглашения, подписанные между странами происхождения и странами назначения, содержат положения, связывающие прекращение трудовой деятельности (и соответственно высылку) с заражением «ВИЧ/СПИДом или любым другим инфекционным заболеванием». Ряд стран требует, чтобы работники-мигранты, устраивающиеся на работу, проходили обязательный скрининг на ВИЧ/СПИД, или связывают возобновление разрешения на работу с таким скринингом. Это очевидное нарушение прав человека, оно идет вразрез со сводом правил МОТ по ВИЧ/СПИДу и сфере труда. Такое требование может также рассматриваться как противоречащее конвенции № 97.

ВИЧ и международная трудовая миграция

Более 100 стран ввели ограничения на въезд и пребывание на своей территории с любыми целями для людей, живущих с ВИЧ; международные трудовые мигранты могут получить отказ во въезде или быть депортированы, если они окажутся ВИЧ-положительными.

Когда обследование на ВИЧ происходит в контексте миграции, международные нормы, касающиеся информированного согласия, конфиденциальности и консультирования, не всегда применяются.

Работники-мигранты, получающие антиретровирусную терапию в стране назначения, могут столкнуться и с проблемой прерывания лечения из-за депортации, если в стране, куда они возвращаются, у них нет возможности получить доступ к службам противодействия ВИЧ.

Главный аргумент правительств в пользу ограничений на перемещения по признаку ВИЧ – это охрана общественного здоровья и избежание повышенных затрат на здравоохранение и другие экономические расходы, которые якобы связаны с присутствием ВИЧ-положительных неграждан. Для таких ограничений нет никаких оснований со стороны здравоохранения. ВИЧ не передается случайно, и каждый, будь то ВИЧ-положительный или ВИЧ-отрицательный, гражданин или негражданин, может предотвратить дальнейшее заражение, соблюдая предосторожности. Таким образом, поездки и миграция ВИЧ-положительных людей сами по себе не представляют риска для общественного здоровья.

Из Обзора по ВИЧ и международной миграционной политике, созданного совместно ЮНЭЙДС, МОТ и МОМ (июль 2008 г.)⁴².

⁴² HIV and International Labour Migration Policy Brief – produced jointly by UNAIDS, ILO, IOM (July 2008) (http://data.unaids.org/pub/Manual/2008/jc1513_policybrief_labourmigration_en.pdf)

Страны, ратифицирующие настоящую Конвенцию, могут в соответствии со статьей 14 исключить из ратификации все или некоторые приложения к Конвенции. Два первых приложения относятся к организованной трудовой миграции. Они содержат, однако, важные положения. Например, статья 5 Приложения 1 и статья 6 Приложения 2 предусматривают, чтобы трудовые мигранты заключали письменный договор, содержащий положения, определяющие условия труда, и в частности вознаграждение, до того как покинуть страну происхождения. А статья 3 Приложения 1 говорит о необходимости контроля со стороны государств над деятельностью учреждений и лиц, занимающихся вербовкой, для обеспечения соответствия законодательству. Третье Приложение – более общего характера и относится к любой миграции – организованной или спонтанной.

Рекомендация № 86 о рабочих-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)

Конвенция № 97 сопровождается Рекомендацией № 86. Рекомендации не подлежат ратификации и не являются как таковые обязательными в юридическом отношении документами. Но все-таки, когда они идут вкупе с Конвенцией, они могут дать полезные инструкции о том, как выполнять Конвенцию или как понимать какие-то конкретные положения Конвенции.

Рекомендация № 86, например, в дополнение к статье 8 Конвенции содержит положения, направленные на защиту рабочих-мигрантов, допущенных на постоянное место жительства, от высылки вследствие недостатка средств или отсутствия занятости. Пункт 18 Рекомендации гласит: «Когда работник-мигрант законно допущен на территорию какого-либо Члена Организации, то этот Член Организации должен, по мере возможности, воздерживаться от выселения данного лица и в соответствующих случаях членов его семьи на основании недостаточности ресурсов работника или положения рынка занятости, за исключением случаев, когда существует на то соглашение между соответствующими органами власти заинтересованных территорий эмиграции и иммиграции».

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

Полное название Конвенции № 143 – «Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении рабочим-мигрантам равенства возможностей и обращения». Конвенция состоит из трех разделов, и правительства могут принять решение об исключении первого или второго раздела из ратификации этого документа.

Основные права человека

Раздел I состоит из 9 статей и представляет собой первую попытку международного сообщества определить вопрос неурегулированной миграции, причем с точки зрения прав человека.

Статья 1 устанавливает обязательство ратифицировавших его государств соблюдать основные права человека всех трудящихся-мигрантов. Другими словами, права всех трудовых мигрантов, независимо от их статуса, должны уважаться. Намерение, выраженное в этой статье, состоит в том, чтобы, не оспаривая права государств регулировать миграционные потоки, еще раз подтвердить право мигрантов на защиту, независимо от того, попали они в страну и остались в ней на урегулированной основе или нет, имеют они официальные документы или нет. Эта статья обращается, согласно Комитету экспертов МОТ, к фундаментальным правам человека, которые содержатся в международных документах, принятых ООН в этой области (см. стр. 65), и охватывает

фундаментальные права работников, предусмотренные Декларацией МОТ об основополагающих принципах в сфере труда, принятой Международной конференцией труда 18 июня 1998 года. Декларация МОТ перечисляет эти права в пункте 2 следующим образом: «а) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; (b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; (с) действенное запрещение детского труда; и (d) недопущение дискриминации в области труда и занятий» (см. с. 75).

Статьи 2 и 3 Конвенции № 143 побуждают присоединившиеся к ней государства действовать и по возможности сотрудничать в противодействии нелегальному перемещению мигрантов. Здесь обращается внимание на тот факт, что те, кого могут привлечь к ответственности и приговорить, – это вербовщики или работодатели работников с неурегулированным статусом, но никак не сами работники-мигранты. Комитет экспертов МОТ, однако, определил, что в противоречие духу Конвенции «санкции против мигрантов, находящихся в неурегулированном положении, широко распространены как в посылающих, так и в принимающих странах». Следует добавить, что действительные санкции против работодателей – на самом деле весьма редкое явление по сравнению с депортациями или другими мерами, применяемыми в отношении работников-мигрантов. Соответственно, стоит помнить о статьях 2 и 3.

Сотрудничество между государствами-участниками Конвенции также должно, в соответствии со статьей 4, обеспечивать возможность привлечения к ответственности организаторов торговли людьми, из какой бы страны они ни осуществляли свою деятельность. Это напоминает о более близком по времени принятии рядом стран законов, включающих «экстратерриториальные» положения, касающиеся решения проблем торговли людьми и педофилии и позволяющие странам осуществлять судебное преследование преступников, даже если их преступления были совершены вне территории этих стран.

Консультации с социальными партнерами предусмотрены статьей 7 Конвенции, которая дает организациям работодателей и профсоюзам право инициативы в области противодействия недопустимым условиям, связанным с трудовой миграцией.

Раздел I Конвенции предусматривает также определенные защитные меры для мигрантов, потерявших работу. По этому поводу в статье 8 говорится: «1. При условии, что работник-мигрант проживал на законных основаниях в стране с целью занятости, он не рассматривается как лицо, находящееся на незаконном или нарушающем правовые нормы положении только из-за простого факта потери своей занятости, которая сама по себе не влечет отмены вида на жительство или, в случае необходимости, его разрешения на право работы». И далее: «2. Соответственно, он пользуется равенством обращения с местным населением, в частности в отношении гарантий обеспечения занятости, предоставления другой работы, а также временной работы в случае безработицы и переподготовки».

Права трудящихся-мигрантов, не имеющих соответствующих документов

В отношении работников-мигрантов в неурегулированной ситуации статья 9 говорит следующее: «Без ущерба для мер, направленных на контролирование передвижений работников-мигрантов, ищущих работу, обеспечивая въезд на территорию страны и получение работы согласно соответствующим законам и правилам, работник-мигрант в случаях, когда эти законы и правила не соблюдались и когда его положение не может быть регламентировано, пользуется в отношении себя и своей семьи равенством обращения в отношении прав, вытекающих в связи с его прошлой работой, касающихся вознаграждения, социального обеспечения и других пособий».

Другими словами, работник-мигрант, выполнявший какую-либо работу, даже в неурегулированной ситуации имеет право на заработную плату и подлежит социальной защите и другим льготам так же, как и работник в урегулированной ситуации.

Раздел II Конвенции № 143: равенство возможностей и обращения

Раздел II Конвенции № 143 применим только к мигрантам, допущенным на регламентированной основе.

В то время как Конвенция № 97 стремится к запрещению неравенства обращения между работниками-мигрантами в урегулированной ситуации и местными работниками, Раздел II Конвенции № 143 нацелен на обеспечение «равенства возможностей». То есть он также направлен на искоренение практической дискриминации, но через специальные меры по обеспечению равенства, включая, к примеру, таковые в области вербовки, рабочей мобильности или образования и профессионального обучения.

В соответствии со статьей 10 Конвенции № 143 это относится и к социальному обеспечению, профсоюзным и культурным правам.

Статья 14 устанавливает, что работнику-мигранту должно быть позволено менять работодателей, по крайней мере по истечении двухлетнего периода. Это важное средство для избегания ситуаций дурного обращения, а обязательство оставаться у одного и того же работодателя на более долгий срок может дать работодателю нежелательные возможности давления на работника через угрозу разорвать трудовое соглашение или не продлить его: в таком случае работник может утратить разрешение на жительство и быть вынужден покинуть страну или даже быть депортированным.

Воссоединение семей

Статья 13 требует от государств-участников Конвенции способствовать воссоединению семей работников-мигрантов, законно проживающих на их территории. Следует также отметить, что статья 9(4) Конвенции №143 устанавливает: «Ни одно из положений настоящей Конвенции не препятствует Членам Организации давать лицам, незаконно находящимся или работающим в стране, право проживания и поступления на работу на законных основаниях. Государства обычно крайне осторожны в отношении мер, ведущих к узакониванию ситуации работников-мигрантов, находящихся в неурегулированном положении. В ходе обсуждения Трехсторонних основ МОТ по трудовой миграции, было очевидным, что правительства рассматривают регуляризацию как вопрос суверенности, которого не должны касаться меры, предлагаемые МОТ. В любом случае это положение Конвенции №143 является декларативным, не требующим от ратифицировавших ее государств принятия конкретных мер. Однако Рекомендация № 151 к данной Конвенции предполагает, что решение о том, будет ли урегулировано положение работника или нет, должно быть принято незамедлительно и что как только положение работника урегулировано, он или она должны обладать всеми правами, которые имеются у работников-мигрантов, на законных основаниях допущенных на территорию государства-участника.

В ходе рассмотрения членами Комитета экспертов МОТ отчетов по Рекомендации № 151 не выявляется никаких трудностей в применении Рекомендации по этим пунктам.

Комитет отметил, что работники-мигранты иногда допускаются к работе в стране на незаконных основаниях на протяжении нескольких лет без принятия какого-либо решения в отношении их статуса. Это ставит их в ситуацию постоянной неуверенности, которая делает их более уязвимыми перед лицом злоупотреблений. С целью избегания подобных ситуаций Комитет подчеркнул важность быстрого выявления работников-мигрантов в неурегулированной ситуации и решения об их регуляризации. Нелегальная занятость работников-мигрантов происходит частично вследствие некоторой терпимости государств. Последствия замедленного темпа имеющихся процедур и неспособность государств эффективно выявлять ситуации, когда мигранты заняты на их территории нелегально, не должны негативно сказываться исключительно на работниках-мигрантах в неурегулированной ситуации, отметил Комитет экспертов. Хотя это явно не включено в настоящие документы, Комитет считает, что соответствующее государство должно конкретно рассматривать ситуацию каждого работника-мигранта в неурегулированной ситуации, живущего в стране на протяжении какого-то периода времени, на предмет возможности выдачи разрешения на жительство.

Рекомендация 1975 года о трудящихся-мигрантах (№ 151)

Рекомендация № 151 состоит из трех частей. Часть I рассматривает практические меры по обеспечению соблюдения принципов равенства возможностей и обращения. В ней подтверждаются права работников-мигрантов, включая работников в неурегулированной ситуации, на вступление в профсоюзы и реализацию своих профсоюзных прав. Она призывает власти обеспечить, чтобы мигранты в неурегулированной ситуации в короткое время извещались о том, может ли их статус быть урегулирован. В случае депортации на мигранта не должны возлагать затраты за ее осуществление.

Пример регуляризации – Великобритания

По официальным данным, количество неурегулированных мигрантов в Великобритании достигает 570 000 чел. Их характеристики разнятся, среди них – нелегальные мигранты и жертвы торговли людьми, те, кому не удалось получить политического убежища, и те, кто превысил срок разрешения на пребывание в стране. Но всех их объединяет то, что они въехали в страну или остались в ней в качестве неурегулированных мигрантов.

Живя в страхе депортации, они, следовательно, не имеют средств для осуществления своих прав и принадлежат к наиболее уязвимым и эксплуатируемым группам населения.

«Регуляризация» – это название процесса, который позволил бы этой группе мигрантов узаконить свое положение и, более не подвергаясь угрозе депортации, получить возможность реализовать свои права и стать менее подверженными эксплуатации. «Регуляризация» отличается от амнистии, потому что это управляемый процесс. Этот термин также подразумевает, что неурегулированность иммиграционного статуса – это побочный продукт регулирования, состояние, которое нуждается в изменении и не является по определению криминальной деятельностью.

По приблизительным подсчетам этого года, регуляризация могла бы принести, с учетом неуплаченных налогов, государственных страховых отчислений и других выплат, чистых поступлений в казну до 2 млрд. долл. США в год. Эта сумма может быть противопоставлена потенциальной стоимости депортации всех неурегулированных мигрантов, оцениваемой в 9,4 млрд. долл. США.

Из брифинга Объединенного совета по благополучию мигрантов (Joint Council for the Welfare of Migrants – JCWI) www.jcwi.org.uk.

Безопасность и здоровье

Часть II Рекомендации № 151 касается социальной политики, в частности вопросов безопасности и здоровья. Это особенно важно, так как среди 6000 рабочих, ежедневно погибающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, многие, вероятно, являются работниками-мигрантами, в том числе мигрантами в неурегулированной ситуации. Конечно, наиболее опасные отрасли в смысле условий труда (сельское хозяйство – 335 000 случаев со смертельным исходом ежегодно; строительство – 55 000 случаев со смертельным исходом ежегодно; или горнодобывающая промышленность) являются одновременно и отраслями, где наиболее высок процент присутствия работников-мигрантов.

21 и 22 пункты рекомендации подробно останавливаются на профилактических аспектах охраны труда. Пункт 21, к примеру, гласит: «1) Должны прилагаться все усилия к тому, чтобы работники-мигранты получали подготовку и инструктаж по вопросам техники безопасности и гигиены труда в рамках их профессиональной подготовки или другой практической подготовки к работе и, насколько это возможно, в качестве составной части такого обучения».

Минимальная защита

Часть III Рекомендации призывает к принятию ряда мер для обеспечения минимальной защиты в случае потери работы, высылки или выбытия из страны найма. Пункты 33 и 34 в этом смысле самоочевидны и дают интересные указания для выработки мер. Пункт 33 звучит следующим образом: «Работник-мигрант, включенный в ордер на выселение из страны, должен иметь право апелляции в административную или судебную инстанцию в соответствии с условиями, предусмотренными национальным законодательством или правилами. Эта апелляция должна приостановить выполнение ордера на выселение из страны при условии соблюдения соответствующим образом обоснованных требований национальной безопасности или общественного порядка. Работник-мигрант должен иметь такое же право на юридическую помощь, как и работники данной страны, а также иметь возможность пользоваться услугами переводчика».

Пункт 34 гласит:

- (1) Работник-мигрант, покидающий страну, предоставляющую работу, должен иметь право, независимо от законности его пребывания в этой стране, на: а) любое неполученное вознаграждение за выполненную работу, включая обычно полагающееся выходное пособие; б) пособие, на которое он может иметь право в связи с производственными травмами и профессиональными заболеваниями; с) в соответствии с национальной практикой: i) компенсацию за накопленный, но неиспользованный ежегодный отпуск; ii) возмещение взносов в систему социального обеспечения, которые в соответствии с национальным законодательством или правилами или международными соглашениями не дали или не дадут ему права на пособия; когда взносы не могут дать ему право на получение пособия, следует принять все меры для заключения двусторонних или многосторонних соглашений с целью защиты прав мигрантов.
- (2) Если любое требование, предусмотренное пунктом (1) настоящего параграфа, является предметом спора, трудящийся должен иметь возможность представлять свои интересы перед компетентным органом и пользоваться равноправием в вопросах получения юридической помощи с гражданами данной страны.

Фактически, как было показано, эти две Конвенции МОТ и соответствующие им Рекомендации охватывают многие вопросы, связанные с трудовой миграцией, и дают взвешенные ответы на многие из опасений, выраженных профсоюзными организациями. В то же время они, разумеется, требуют инициативы от правительств.

Недостаточная ратификация этих документов – следствие скорее слабости усилий по их популяризации, чем нежелания правительств заняться разработкой целесообразной миграционной политики. Тем не менее отдельные положения, по-видимому, представляют некоторые трудности для правительств. В Конвенции № 97 наиболее цитируемое в этом смысле положение – это Статья 6 о равном обращении (в особенности в отношении социального обеспечения) и статья 8 о поддержании прав на жительство в случае неспособности работать. В Конвенции № 143 наибольшие трудности для правительств, очевидно, представляют статьи 8 (защита в случае потери занятости), 10 (равенство возможностей и обращения) и 14(а) (право работников-мигрантов на географическую и профессиональную мобильность).

Хартия о правах работников-мигрантов

Наряду с Конвенциями № 97 и № 143 третью составляющую подхода к трудовой миграции, основанного на защите прав человека, представляет собой Международная Конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей (см. с.78), принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1990 году.

Основные нормы труда МОТ

Основные конвенции МОТ

Некоторые конвенции МОТ расцениваются как формулирующие основные права человека. Декларация МОТ о фундаментальных принципах и правах в сфере труда была принята Международной конференцией труда в 1998 году. В ней говорилось, что все государства в силу самого факта членства в МОТ должны соблюдать права и принципы, содержащиеся в восьми основных конвенциях.

Важность этих основных конвенций для профсоюзов и трудящихся-мигрантов заключается в том, что грубые нарушения прав трудящихся наиболее вероятно происходят с трудящимися-мигрантами.

Трудящиеся-мигранты часто находятся в принудительных условиях труда, что выражается в изъятии у них проездных документов, паспортов и в обязательствах по выплате «долгов», образующихся в результате их перемещения в страну назначения.

Обычно мигрируют взрослые трудящиеся, но если они берут с собой семьи, то детей часто принуждают к труду. Торговля людьми зачастую затрагивает детей и молодых работников.

Принцип свободы ассоциаций и право на организацию признаются применимыми для всех трудящихся, включая мигрантов, независимо от их статуса: законного или незаконного. Работодатели будут часто пытаться помешать вступлению трудящихся-мигрантов в профсоюзы. Отсутствие объединений этих людей означает, что их легко эксплуатировать.

Ключевые моменты основных конвенций МОТ:

Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы (№ 87)

Гарантирует исключение актов дискриминации против профсоюзов, защиту организаций работодателей и трудящихся от взаимного вмешательства и призывает принять меры по содействию коллективным переговорам. Статья 2 является жизненно важной: «Трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних». 149 ратификаций по состоянию на июль 2008 года.

Конвенция 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)

Защищает трудящихся, осуществляющих свое право на организацию; придерживается принципа невмешательства между трудящимися и работодателями, а также поощряет добровольные переговоры. 159 ратификаций по состоянию на 14 июля 2008 года.

Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29)

Направлена на немедленное подавление всех форм принудительного или обязательного труда, за исключением военной службы, труда заключенных и труда во время чрезвычайных ситуаций, таких как войны, пожары и землетрясения. Ратифицирована 173 странами по состоянию на 14 июля 2008 года – наиболее широко ратифицированная конвенция.

Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)

Предусматривает упразднение всех форм принудительного или обязательного труда как средства политического воздействия или воспитания, как санкций, применяемых за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, как метода мобилизации и использования рабочей силы; средства поддержания трудовой дисциплины; средства наказания за участие в забастовках; мер дискриминации. 169 ратификаций по состоянию на 14 июля 2008 года.

Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 года (№ 100)

Подчеркивает принцип равной оплаты труда мужчин и женщин за труд равной ценности. 166 ратификаций по состоянию на 14 июля 2008 года.

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

Обеспечивает национальную политику, направленную на ликвидацию дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения в отношении занятости и профессий всех форм. 168 ратификаций по состоянию на 14 июля 2008 года.

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

Применяется во всех секторах экономической деятельности. Государства должны декларировать на национальном уровне минимальный возраст для приема на работу по найму, и все дети должны быть защищены независимо от того, получают они заработную плату за свой труд или нет. Государства должны проводить национальную политику, чтобы обеспечить эффективное упразднение детского труда. Минимальный возраст для устройства на работу должен быть не ниже возраста окончания обязательного школьного образования, хотя возраст менее 14 лет может быть принят для легких видов работ в странах, которые являются менее развитыми. Возрастной ценз для опасных видов работ не ниже 18 лет. 150 ратификаций по состоянию на 14 июля 2008 года.

Конвенция 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182)

Рекомендует государствам разработать конкретные сроки программы по ликвидации наихудших форм детского труда, и хотя сама Конвенция дает перечень, государства должны после консультаций с социальными партнерами составить собственный список наихудших форм. 168 ратификаций по состоянию на 14 июля 2008 года.

Помните!

Все конвенции МОТ должны применяться одинаково ко всем трудящимся-мигрантам независимо от их статуса.

Другие международные нормы труда

Хотя многие международные трудовые стандарты имеют отношение к трудящимся-мигрантам, два могут быть отмечены здесь особо:

Конвенция 1997 года о частных кадровых агентствах (№ 181).

Первая – это Конвенция 181 о частных кадровых агентствах 1997 года. 20 ратификаций по состоянию на 14 июля 2008 года.

Государствам – членам МОТ, ратифицировавшим Конвенцию надлежит гарантировать, что частные кадровые агентства не взимают плату с рабочих за свои услуги и что рабочим позволяется вступать в профсоюзы.

В частности, статья 11 гласит:

- ▷ Государство-член принимает в соответствии с национальным законодательством и практикой необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников, нанятых частными кадровыми агентствами, которые определены выше в пункте 1b статьи 1, в отношении:
- a) свободы ассоциации;
 - b) ведения коллективных переговоров;
 - c) минимальной заработной платы;
 - h) возмещения в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
 - i) возмещения в случае банкротства и защиты требований работников;
 - j) охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также защиты родителей ребенка и пособий им.

Четкое регулирование кадровых агентств должно сыграть очень важную роль в обеспечении благосостояния трудящихся-мигрантов. Только 18 стран ратифицировали эту Конвенцию, и лишь очень немногие из них являются крупными «странами происхождения».

Статья 8 Конвенции особенно касается предотвращения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов.

- ▷ 1. Государство-член после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся принимает все необходимые и надлежащие меры как в рамках своей юрисдикции, так и, в случае необходимости, в сотрудничестве с другими государствами-членами, для обеспечения адекватной защиты и недопущения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, набор или трудоустройство которых производились на его территории частными кадровыми агентствами. Эти меры включают издание законов или подзаконных актов, предусматривающих санкции, включая запрет тех частных кадровых агентств, которые практикуют обман и допускают злоупотребления.
- 2. Если набор работников проводится в одной стране для работы в другой, то соответствующее государство-член должно рассмотреть вопрос о заключении двусторонних соглашений для недопущения злоупотреблений и нечестной практики в отношении набора, трудоустройства и занятости.

Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198)

Новая Рекомендация, принятая Международной конференцией труда в 2006 году, связана с вопросами трудовых отношений. Ее цель в установлении подлинной взаимосвязи «работник – работодатель», так как растет использование работодателями скрытых трудовых отношений, чтобы избежать правовых обязательств перед работниками и препятствовать организации профсоюзов.

Трудящиеся-мигранты всё чаще принимают участие в этих неформальных трудовых отношениях. Новая рекомендация гласит:

- ▷ 7. В условиях транснациональных передвижений работников:
 - a) при разработке национальной политики государства-члены должны на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников рассмотреть вопрос о проведении надлежащих мер в рамках собственной юрисдикции и в соответствующих случаях в сотрудничестве с другими государствами-членами, для того чтобы предусмотреть действенную защиту трудящихся-мигрантов, находящихся на их территории, которые могут пострадать в результате неопределенности существующих трудовых правоотношений, и не допускать ущемления их прав;
 - b) в том случае если работники нанимаются в одной стране для работы в другой стране, заинтересованные государства-члены могут рассмотреть вопрос о заключении двусторонних соглашений в целях предотвращения злоупотреблений и мошеннической практики, основная цель которых заключается в обходе существующего порядка, предусмотренного в целях защиты работников в рамках трудового правоотношения.

Международная Конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей («Конвенция ООН»)

Эта Конвенция, в подготовке которой МОТ принимала активное участие, опирается на стандарты МОТ и развивает их, а в каком-то смысле идет дальше них. Она распространяет на работников-мигрантов, въехавших в страну пребывания нелегально (и на членов их семей) права, которые до этого были ограничены лицами, занятыми в трудовых отношениях на регулярной основе, идя дальше разработок части I Конвенции № 143. В то время как долгосрочная цель Конвенции ООН – противодействовать неурегулированной миграции и в конечном счете искоренить ее, она при этом нацелена на защиту фундаментальных прав мигрантов, оказавшихся в ловушке таких миграционных потоков, принимая во внимание их уязвимое положение. Другой существенный аспект Конвенции состоит в том, что согласно ей государства, ратифицировавшие Конвенцию, не могут исключить из сферы ее применения никакую категорию мигрантов. Важно отметить «неделимость» документа и тот факт, что он включает все типы работников-мигрантов, включая и тех, кто исключен из имеющихся документов МОТ.

Конвенция предписывает государствам-участникам содействовать «нормальным, справедливым, гуманным и законным условиям» в отношении международной миграции трудящихся и членов их семей. Эти требования включают в себя:

- разработку и осуществление политики, касающейся такой миграции;
- обмен информацией, консультации и сотрудничество с компетентными властями других государств-участников;
- предоставление информации нанимателям, трудящимся и их организациям о политике, законах и правилах; а также
- оказание помощи трудящимся-мигрантам и членам их семей.

Конвенция устанавливает правила для найма рабочих-мигрантов и для их возвращения в страны происхождения. Она также подробно описывает шаги, которые необходимо принять для борьбы с незаконной или тайной миграцией.

Список стран, которые ратифицировали Конвенцию, является показательным. Среди них нет ни одной страны Европейского Союза, ни одной страны, которую можно было бы назвать богатой страной назначения.

Наблюдательный орган по Конвенции ООН

Конвенция ООН о трудящихся-мигрантах вступила в силу в 2003 году после его ратификации 20 государствами. Ряд ратифицировавших его государств оговорили «условия» исполнения положений Конвенции.

Наблюдательным органом по Конвенции является Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Комитет состоит из десяти экспертов, выступающих в личном качестве, которые избираются ратифицировавшими конвенцию государствами.

Государства, ратифицировавшие конвенцию, должны сообщить о принятых ими мерах по осуществлению Конвенции. Доклады должны указывать на проблемы, с которыми страны столкнулись при осуществлении Конвенции, и представить информацию о миграционных потоках. После рассмотрения докладов Комитет будет передавать замечания, какие он сочтет целесообразными, государствам-участникам.

Разница между конвенциями ООН и МОТ

Имеются некоторые важные отличия между конвенциями МОТ и Международной конвенцией ООН. Во-первых, Международная конвенция ООН не обеспечивает социального диалога по миграционной политике, в последующих механизмах она не отводит никакой роли профсоюзам или организациям работодателей. Если перед МОТ профсоюзные организации вправе поднять вопросы через отчеты, представительство и даже жалобы, процедуры по Международной Конвенции имеют два ограничения (которых нет в процедурах МОТ). Во-первых, для того чтобы представить жалобу в Комиссию по защите прав работников-мигрантов, подающее жалобу лицо должно исчерпать все возможности законодательного решения на уровне страны и, во-вторых, для того чтобы жалоба была признана годной к принятию, государство-участник должно официально признать компетенцию Комитета. Наконец, еще одно важнейшее отличие – это возможность для правительств, участвующих в Международной конвенции ООН или ратифицирующих ее, принять «оговорки» в отношении некоторых ее положений. Например, правительство **Турции** в своей ратификационной грамоте по Международной конвенции ООН указало, что «Турецкий закон о профсоюзах позволяет только гражданам Турции формировать профсоюзы в Турции». Такая оговорка, возможно, не выдерживает проверки по статье 90, пункт 2 Международной конвенции («Оговорка, несовместимая с объектом и целями настоящей Конвенции, не допускается.»), это иллюстрирует некоторые ограничения документа 1990 года.

Трудовое законодательство

Трудовое законодательство, как и все конвенции МОТ, распространяется на всех работников, в том числе на трудящихся-мигрантов; все национальные трудовые законодательства должны следовать этому принципу. Часто это не так.

Во многих государствах сфера применения трудового законодательства и, следовательно, сфера действия инспекторов по контролю условий труда является неполной. Фабричное законодательство или законы о минимальной заработной плате могут применяться лишь к меньшинству рабочих мест. Сельскохозяйственные работы и работы по дому часто не охватываются каким-либо законом, а в этих секторах трудится много трудящихся-мигрантов. Они никогда не увидят инспектора, контролирующего условия труда.

Социальное законодательство по вопросам безопасности часто делает различия между трудящимися-мигрантами и гражданами, пребывающими в стране на незаконных основаниях.

Практически не существует охраны материнства трудящихся женщин-мигрантов, а зачастую их даже репатрируют во время беременности.

Антидискриминационные законы обычно применяются только к гражданам страны, а для трудящихся-мигрантов доступ к правовой системе на практике может быть закрыт.

Во многих странах элементом миграционного законодательства является обязательная для трудящихся-мигрантов норма: они должны сохранять трудовые отношения с одним и тем же работодателем определенный период времени, в противном случае он/она могут быть депортированы. В Конвенции МОТ № 143 говорится, что два года – это достаточный срок, и он должен быть максимальным. Трудящемуся должна быть разрешена смена работодателя, не опасаясь депортации.

Работники-мигранты в Южной Корее

Профсоюз корейских мигрантов (ПКМ)

Работники-мигранты в Южной Корее все более активно организуются для противостояния эксплуатации на работе и жесткой иммиграционной политике. Их действия стали еще активнее с введением в августе 2004 года нового законодательства, ограничивающего работника-мигранта тремя годами работы у одного работодателя. При растущей поддержке профсоюзов работники-мигранты организовались для противостояния этим законам, приобретая все большую известность и авторитет. 24 апреля 1995 года был создан Профсоюз корейских мигрантов (ПКМ).

Правительство ответило на заявление профсоюза о регистрации, поданное в министерство труда, заявлением, что мигранты не имеют права на создание профсоюза, организации или на коллективные переговоры и что в регистрации вследствие этого будет отказано.

14 мая 2005 года председатель ПКМ Анвар Хусейн, бангладешец по рождению, был арестован по пути домой силами около 30 полицейских. Правительство утверждает, что его задержали исключительно из-за просроченной визы. Вскоре после его ареста полиция попыталась ворваться в офис профсоюза и арестовать исполняющего обязанности председателя.

В феврале 2007 года Верховный суд Сеула постановил, что правительство действовало незаконно, отказав в регистрации профсоюза.

Международное законодательство и право работников-мигрантов, не имеющих соответствующих документов, на свободу объединений

По Конституции Республики Корея (РК) международные конвенции, ратифицированные Республикой Корея, имеют ту же силу, что и внутренние законы. РК подписала Международную конвенцию о ликвидации всех форм расовой дискриминации (МКОЛРД), Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП) и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП). Все эти документы защищают право на свободу объединений всех работников независимо от их социального статуса. В частности, в Генеральной рекомендации по МКОЛРД № 30 (2004 г.) утверждается, что «гарантии против расовой дискриминации применяются ко всем негражданам, независимо от их иммиграционного статуса» (пункт 7). И далее: «...в то время как государства-участники могут отказать в приеме на работу негражданам без разрешения на работу, все лица имеют право на осуществление прав в области труда и занятости, включая свободу объединений и ассоциаций, как только трудовые отношения были инициированы и до тех пор, пока они не прекращены» (пункт 32).

Более того, Конвенция МОТ № 87 (о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы) защищает право объединения в профсоюзы для всех работников «без какого бы то ни было различия», и ее применимость к недокументированным работникам-мигрантам была показана через рекомендации Комитета по свободе объединений (UGT, 2001 and AFL-CIO/CTM, 2002).

Случай ПКМ не просто говорит о правах работников-мигрантов в Южной Корее. Выиграв юридическое признание, ПКМ установил действительный прецедент в сфере прав на свободу объединений работников-мигрантов без соответствующих документов по всему миру, проводя в жизнь принципы, установленные в международном правозащитном и трудовом законодательстве.

**Выдержка из бюллетеня ПКМ Сеул-Гянджи-Инчон
(Seoul-Gyeonggi-Incheon Migrants Trade Union (MTU) Newsletter)**



Список международных конвенций и рекомендаций в сфере труда, на которые дается ссылка в Многосторонних основах МОТ по трудовой миграции⁴³

Основополагающие конвенции

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

Документы, посвященные мигрантам

Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97)
 Рекомендация (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 86)
 Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143)
 Рекомендация 1975 года о трудящихся-мигрантах (№ 151)

Другие конвенции МОТ

Конвенция 1925 года о равноправии в области возмещения при несчастных случаях (№ 19)
 Конвенция 1947 года об инспекции труда (№ 81)
 Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 94)
 Конвенция 1949 года об охране заработной платы (№ 95)
 Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)
 Конвенция 1958 года о плантациях (№ 110)
 Конвенция 1962 года о равноправии в области социального обеспечения (№ 118)
 Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№ 122)
 Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)
 Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)
 Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№ 144)
 Конвенция 1977 года о сестринском персонале (№ 149)
 Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)
 Конвенция 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения (№ 157)
 Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161)
 Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 167)
 Конвенция 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах (№ 172)
 Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176)
 Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)
 Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)
 Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184)

⁴³ The ILO Multilateral Framework on Labour Migration: non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_343_engl.pdf ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6

Использование норм МОТ: роль профсоюзов

Профсоюзам дан ряд возможностей для обеспечения того, чтобы положения конвенций не только отражались в законах на уровне страны, но и выполнялись на практике.

Отчетность по ратифицированным конвенциям

Во-первых, в соответствии с Уставом МОТ (ст. 22), правительства обязаны регулярно представлять доклады по конвенциям, которые были ратифицированы их странами. По большинству конвенций предусмотрен пятилетний интервал подачи отчета (как в случае с Конвенциями № 97 и № 143), но для так называемых «основополагающих конвенций» (см. с. 75) отчеты должны представляться каждые 2 года. То же самое относится и к так называемым «приоритетным конвенциям»⁴⁴, имеющим дело с вопросами инспекции труда, политики обеспечения занятости и трехсторонних консультаций. Эти отчеты представляются на основе вопросника, подготовленного Административным советом, и должны попасть в Бюро между 1 июня и 1 сентября каждого года. В странах, ратифицировавших Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№ 144), правительства обязаны при подготовке отчетов консультироваться с организациями работодателей и работников. Но даже в тех странах, которые не ратифицировали Конвенцию № 144, правительства должны в соответствии со статьей 23(2) Устава представлять копии своих отчетов представителям профсоюзных организаций, предоставляя им таким образом возможность делать их собственные комментарии.

Все профсоюзные органы должны вменить себе в обязанность представлять в Международное Бюро Труда комментарии, отражающие точку зрения работников, с тем чтобы оно могло точнее оценить ситуацию. В отсутствие этих комментариев единственным источником для определения ситуации в данной стране послужат документы, представленные правительством. Эти комментарии изучаются Комитетом независимых экспертов с юридической точки зрения. Результаты анализа Комитета публикуются в отчете Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР). Отчет рассылается всем государствам-участникам, а также правительствам и организациям работодателей и работников. Каждый год трехсторонний комитет по применению норм, который встречается во время Международной конференции труда и отчитывается ей, изучает случаи, упомянутые экспертами и, по предложению групп работников и работодателей, может вызвать правительства отчитаться по ситуации в их стране. Не было ни одного года без того, чтобы эксперты не жаловались на скудость комментариев, полученных от профсоюзных организаций, в своих общих замечаниях. Тем не менее это решающий этап в иерархии средств, доступных профсоюзным организациям, так как он весьма часто служит для предотвращения более широких нарушений.

Отчеты по нератифицированным конвенциям

Что касается не ратифицированных конвенций, Административный совет ежегодно устанавливает тему (конвенция и рекомендация) для заслушивания подробных отчетов государств-участников, даже если они не являются участниками рассматриваемой конвенции. И опять-таки, здесь

⁴⁴ В числе приоритетных названы четыре конвенции: Конвенция 1947 года об инспекции труда (№81); Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№122); Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№129); Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№144). <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

профсоюзные организации могут играть критически важную роль, посылая свои комментарии и тем самым давая возможность Комитету экспертов подготовить наиболее объективный общий обзор, который также будет обсуждаться во время ежегодного заседания Комиссии по применению норм. В результате этих обсуждений будет возможно оценить эффективность и текущую ценность документов, обеспечить правительствам возможность пересмотра их политики или даже ратифицировать новые конвенции и рассмотреть формулировку новых норм, если на то имеется необходимость. В качестве примера: общий обзор по трудящимся-мигрантам был проведен в 1999 году и до сих пор служит отправной точкой для всех вопросов, связанных с документами МОТ по этой теме (более подробно см. <http://www.ilo.org/ilolex/eng-lish/surveyq.htm>).

Протесты

В случае более серьезных нарушений профсоюзные организации могут прибегнуть к протесту, предусмотренному в статье 24 Устава. Протест – это особая процедура, подлежащая строгим критериям приемлемости⁴⁵. Когда критерий приемлемости соблюден, протест передается на рассмотрение трехстороннему комитету, назначенному Административным советом. Комитет отчитывается Административному совету и формулирует заключения и рекомендации. Соответствующему правительству делается запрос, с тем чтобы был послан представитель для участия в рассмотрении этого дела. Административный совет принимает решение о целесообразности опубликования протеста и ответа правительства и сообщает о своем решении организациям и правительствам, имеющим отношение к делу.

Жалобы

В случае очень серьезных нарушений ратифицированных конвенций может быть подана жалоба в соответствии со статьей 26 Устава. Эта процедура может быть инициирована правительством против другого правительства при соблюдении определенных условий, но такие случаи исключительно редки. Она может быть также начата по инициативе Административного совета, либо по долгу службы, либо, как в большинстве случаев, в ответ на протест, поданный участником, делегированным на конференцию. В таком случае Административный совет назначает комиссию по обследованию для изучения поднятого вопроса и написания соответственного отчета. Этот отчет доводится до сведения затронутого правительства, которое должно заявить, принимает ли оно данные выводы. Если оно не принимает их, то должно обозначить, желает ли оно передать их в Международный Суд как единственный компетентный орган, способный вынести решение по юридическим спорам. Решение Международного Суда окончательно. Процедура подачи жалоб применяется только лишь в случаях грубых нарушений ратифицированных конвенций. За последнее время она была использована в отношении Беларуси по поводу свободы объединений и Мьянмара (Бирмы) в связи с принудительным трудом.

⁴⁵ Чтобы быть приемлемым, протест должен: быть доведен до сведения Международного Бюро Труда в письменной форме; исходить от профессиональной организации предпринимателей или трудящихся; бесспорно подпадать под статью 24 Устава МОТ; относиться к члену МОТ; быть связанным с конвенцией, ратифицированной затронутым государством, и обозначать, в каком отношении государство-участник не смогло обеспечить эффективного соблюдения названной конвенции в рамках своей юрисдикции.



Жалобы в Комитет по свободе объединений

Все эти специальные процедуры могут быть использованы, только если конвенции были ратифицированы. Тем не менее из этого принципа имеется исключение. Это случаи жалоб в Комитет по свободе объединений. Этот комитет рассматривает жалобы на нарушения свободы объединений независимо от того, приняло ли затронутое государство на себя обязательства по свободе объединений. На самом деле принципы, заложенные в Конвенциях № 87 и № 98, содержатся также и в Уставе МОТ, и в силу простого факта членства в организации все государства-участники должны их соблюдать. Жалобы рассматриваются трехсторонним комитетом, который заседает три раза в год и отчитывается Административному совету МОТ. Эти отчеты предаются гласности.

Выполнение Декларации

За исключением жалоб в Комитет по свободе объединений, процедуры, имеющиеся в распоряжении профсоюзных органов, могут применяться только в отношении ратифицированных конвенций. В случае не ратифицированных конвенций, еще одну возможность оказать давление и вмешаться дает профсоюзам ежегодное рассмотрение выполнения Декларации. Дело в том, что каждый год правительства обязаны на формах, подготовленных Административным советом, указывать ситуацию де-юре и де-факто в отношении принципов, содержащихся в основополагающих конвенциях, которые они не ратифицировали. Само собой разумеется, что в отсутствие комментариев от профсоюзных организаций Бюро МОТ будет иметь только частичное представление о фактах.

Хотя эффективность МОТ в некоторых кругах иногда ставится под вопрос, это касается и профсоюзных организаций. Они внесли вклад в вооружение МОТ пакетом уникальных документов на многостороннем уровне. Следовательно, на них лежит ответственность за обеспечение оптимального использования всего этого потенциала. Профсоюзные органы всегда должны помнить о первопричине своего существования: защите прав работников. Защита необходимым образом подразумевает большую степень вовлеченности с их стороны и более горячую приверженность делу обеспечения соблюдения конвенций МОТ и разоблачения их нарушений.

Влияние надзорной системы МОТ

Влияние различных надзорных механизмов МОТ значительно. Участие профсоюзов в этой системе – уникально среди международных организаций.

Комитет экспертов и Комитет по свободе объединений подтвердили в ряде случаев права трудящихся-мигрантов создавать или присоединяться профсоюзам, а также занимать должности в них и быть защищенными от любых проявлений антипрофсоюзной дискриминации.

Замечания, высказанные комитетами, привели к изменению законов в ряде стран. Например, после замечания Комитета экспертов МОТ о несоответствии законов Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87) **Камерун, Чад и Нигер** внесли в соответствии со статьей 3 Конвенции изменения в свои законы, позволившие трудящимся-мигрантам занимать должности в профсоюзах после определенного срока проживания в стране.

Финляндия и Люксембург внесли в свое законодательство изменения о снятии ограничений на максимальное количество трудящихся-мигрантов, которые могут быть членами профсоюзов, приведя тем самым свое законодательство в соответствие со статьей 2 Конвенции.

Что касается прав трудящихся-мигрантов, находящихся в неурегулированном положении, Комитет по свободе объединений относит их к статье 2 Конвенции, в которой признается право трудящихся «без какого бы то ни было различия» создавать по своему выбору организации и вступать в них без получения на то предварительного разрешения.

Контрольный список для использования процедур МОТ

NB: в контрольном списке мы используем термин «представление», имея в виду одновременно и процедуру представления, и саму жалобу.

- Заинтересована ли ваша страна в ратификации конвенции? Вы не можете сделать представление, если правительство еще не ратифицировало конвенцию. **NB:** это не применяется в случаях, касающихся свободы ассоциации.
- Вписывается ли в рамки конвенции ваше представление?
- Можете ли вы составить проект вашего представления с использованием юридической терминологии?
- У вас есть точные сведения о нарушениях? Вам необходимы имена, даты, места.
- Знаете ли вы, какие требуются национальные законы, чтобы реализовать конвенцию?
- Какие шаги вы предприняли, пытаясь решить проблемы на национальном уровне? (Необязательно использовать национальные процедуры перед первым представлением.)
- Знаете ли вы, какие представления были сделаны другими организациями в вашей стране либо Всемирной федерацией профсоюзов (ВФП) по тому же вопросу и что произошло?
- Можете ли вы сделать совместное представление с другой организацией в вашей стране или международной организацией, такой как Всемирная федерация профсоюзов или Международная конфедерация профсоюзов (МКП)?
- Хотите ли вы сотрудничать с объединениями работников-мигрантов или НПО?

Использование процедуры МОТ для защиты прав трудящихся-мигрантов

Испания

Всеобщий союз трудящихся Испании (ВСТ) подал жалобу против испанского правительства в Комитет МОТ по свободе объединений (КСО). Жалоба ВСТ обращена на новый закон, который препятствует осуществлению права на свободу ассоциаций, право на членство в профсоюзах и право на забастовку «неурегулированными» иностранными рабочими.

Чтобы понять, как работает КСО, мы приводим его выводы. Говоря юридическим языком, КСО согласился с мнением испанских профсоюзов, а также попросил правительство изменить свое законодательство.

Выводы Комитета по свободе объединений

559. Комитет отмечает, что в данном случае Всеобщий союз трудящихся Испании (ВСТ) утверждает, что новый закон об иностранцах (Рамочный закон № 8/2000 о правах и свободах иностранцев в Испании и их социальной интеграции) ограничивает иностранцев в правах на объединения, делая их осуществление зависимым от разрешения на присутствие или проживание в Испании...

560. Комитет также принимает к сведению заявления правительства в ответ на обвинения в дискриминации о том, что внесенные в закон поправки были направлены не столько для того, чтобы провести различия между положением иностранцев и гражданами, а чтобы установить четкое разграничение между так называемыми иностранцами с неурегулированным статусом, которые пользуются правами на объединения наравне с гражданами, и «нелегальными» иностранцами. Целью является контроль над миграционными потоками и борьба с мафией, которая торгует людьми и эксплуатирует их в дальнейшем на рабочих местах, и создание четкого различия, в отличие от более раннего закона, между испанскими гражданами и легальными иностранцами, с одной стороны, и иностранцами с неурегулированным статусом – с другой.

561. В свете изложенной выше информации Комитет отмечает, что в данном случае вопрос состоит в определении, является ли целесообразным, по просьбе заявителя, интерпретировать понятие «трудящийся», используемое в Конвенции МОТ о свободе ассоциации, широко. В этой связи Комитет напоминает, что в Конвенции № 87 (статья 2) признается право трудящихся «без какого бы то ни было различия... создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации...» Поэтому, что касается законодательства по данному вопросу, Комитет просит правительство принять положения статьи 2 Конвенции № 87 во внимание. Он также подчеркивает, что профсоюзы должны иметь право на представительство и помощь трудящимся, подпадающим под Конвенцию с целью реализации и защиты своих интересов.

КСО, дело 2121

Гонконг

Конгресс профсоюзов Филиппин (КПФ) представил в МОТ протест, связанный с соблюдением Конвенции № 97 о трудящихся-мигрантах, ратифицированной Гонконгом. Протест КПФ получил государственную поддержку от правительства Филиппин.

В протесте утверждалось о несоблюдении Китаем Конвенции № 97 по отношению к Специальному административному району (САР) Гонконга. Заявления касались определенных одобренных правительством Гонконга мер, затрагивающих заработную плату и социальное страхование иностранцев, работающих прислужкой, и мер, губительных для филиппинских рабочих, а также нарушения статьи 6 Конвенции МОТ, устанавливающей право на равное обращение.

Конкретные меры включали:

- (а) (а) сокращение минимальной заработной платы иностранной прислуге до 400 гонконгских долларов, действующее с апреля 2003 года;
- (б) (б) введение оплаты в размере около 400 гонконгских долларов за переподготовку работников, налагаемой на работодателей этой категории трудящихся, начиная с 1 октября 2003 года; и
- (с) (в) возможное исключение иностранных работников по дому, не проживающих в Специальном административном районе (САР) Гонконга, по крайней мере в течение семи лет, из сферы субсидируемого здравоохранения.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) методично прокомментировал эту проблему и, как результат, правительство начало публичную кампанию о льготах трудящимся.

США: дело компании «Хоффман»

В 2002 году Верховный суд США вынес решение по делу, известному как «Хоффман Пластик Компаундс» против Национального совета трудовых отношений (НСТО).

В своем решении Верховный суд постановил, что незарегистрированный из-за своего иммиграционного статуса рабочий НЕ ИМЕЛ права на выплату ему задолженности по заработной плате, хотя он был незаконно уволен с работы за организацию профсоюза. По мнению большинства, иммиграционная политика и трудовое законодательство были противоречивы, а соблюдение иммиграционного законодательства имеет приоритет над соблюдением трудового законодательства. Четверо несогласных судей сказали, что не было такого противоречия и что «задолженность по выплате зарплаты не будет служить препятствием в осуществлении иммиграционной политики. Напротив, это разумно помогает сдерживать незаконную деятельность, которую как трудовые законы, так и иммиграционные законы стремятся предотвратить».

По информации «Хьюман Райтс Уотч» (Human Rights Watch), «решение по делу “Хоффман” углубило опасения в общинах трудящихся-мигрантов относительно того, что им не хватает прав и защиты на рабочих местах. Работодатели угрожали работникам, ссылаясь на решение суда, тем, что они могут быть уволены за организацию профсоюза без права на восстановление или выплату задолженности по зарплате. Трудящиеся отказались от кампаний по организации профсоюзов из-за страха, внушенного решением по делу “Хоффман”. Работодатели также стремились расширить область действия решения по делу “Хоффман”, угрожая рабочим увольнением, если они жалуются на минимальный размер заработной платы или сверхурочные часы работы, нарушения безопасности и здоровья или любые другие требования, рассматриваемые государственными органами по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства».

Американская федерация труда, Конгресс промышленных организаций (АФТ-КПО) и Конфедерация трудящихся Мексики (КТМ) внесли жалобу в МОТ по поводу этого случая.

В 2003 году Комитет по свободе ассоциаций вынес решение, что постановление Верховного суда по «делу “Хоффман”» нарушило принципы свободы ассоциаций. Комитет заключил, что «ликвидируя средства выплат задолженности по зарплате для незарегистрированных работников, решение по делу “Хоффман” отменяет защиту их права на организацию. Решение предоставляет работодателям лицензию на нарушение свободы рабочих на ассоциации для борьбы с безнаказанностью. Работники не могут просить о помощи и не имеют никаких средств защиты в случае нарушения их прав».

КСО, дело № 2227

Проведение кампании за ратификацию

Важной частью действий профсоюзов в защиту прав трудящихся-мигрантов является кампания по ратификации двух конвенций МОТ (97 и 143) и Конвенции ООН.

Перечень действий относительно ратификации:

- связаться с соответствующим министерством (обычно это министерство труда) и попросить обсудить Конвенцию и причины отказа от ратификации;
- связаться с «дружественно настроенными» членами парламента и обсудить этот вопрос с ними;
- переговорить с другими национальными центрами (если есть) и понять, есть ли какие-либо возможности для сотрудничества по этому вопросу;
- переговорить с работодателями и понять, имеет ли их организация свой взгляд на ратификацию Конвенции. Даже если ответ отрицательный, то, по крайней мере, вы будете к этому готовы;
- уточнить, были ли Конвенция и Рекомендация представлены «компетентному органу» (это почти всегда парламент)? Если нет, то устроить кампанию, чтобы они были представлены;
- получить копию отчета, направленного МОТ, о принятых правительством мерах;
- узнать, созывало ли министерство труда любые трехсторонние встречи для обсуждения ратификации? Если нет, то лоббируйте их;
- если тексты были представлены парламенту, а решение о ратификации не было принято, тогда стремитесь вновь поднять этот вопрос. Призовите к трехстороннему совещанию МОТ в качестве первой меры;
- запустите публичную кампанию с использованием средств массовой информации;
- ваше Региональное бюро МОТ и специалист Бюро МОТ по деятельности трудящихся могут помочь.

Перечень прав трудящихся-мигрантов в соответствии со стандартами МОТ

Перед отъездом и во время поездки

Доступ к информации

Мигранты имеют право на информацию, касающуюся общих условий труда и жизни в предполагаемой стране работы и любых других вопросов потенциального интереса к ним в качестве мигрантов.

Информация должна быть на их родном языке или диалекте, или, по крайней мере, на языке, который они могут понять. Представленная информация должна быть бесплатной.

Вербовка

Вербовку должны осуществлять только:

- органы государственной власти;
- потенциальные работодатели;
- уполномоченные частные кадровые агентства.

Работодатели и частные кадровые агентства, участвующие в наборе трудящихся, должны иметь разрешения соответствующих органов власти; их деятельность должна осуществляться под официальным надзором с тем, чтобы защитить трудящихся-мигрантов от:

- чрезмерных платежей;
- использования вводящей в заблуждение пропаганды;
- попыток уклониться от иммиграционного контроля.

Там, где правительства поддерживают систему контроля трудовых договоров, мигранты имеют право на получение до отъезда письменного трудового договора, охватывающего условия труда и занятости, в частности, ставки оплаты труда.

Упрощенный выезд

Мигранты имеют право на помощь в работе с документацией и другими административными формальностями, связанными с иммиграционным процессом. Эта помощь должна предоставляться бесплатно. Мигранты и члены их семей, которым разрешено сопровождать их, имеют право на медицинский осмотр перед вылетом и адекватную медицинскую помощь во время путешествия. Обратите внимание, что тестирования на беременность и на ВИЧ рассматриваются как противоречащие правам человека.

По прибытии и после въезда

Освобождение от таможенных сборов

Без уплаты таможенных пошлин трудящиеся-мигранты могут взять с собой в страну, куда они прибыли с целью работы, личные вещи, а также орудия их ремесла. Это распространяется и на членов их семей, имеющих право сопровождать или присоединиться к ним.

Натурализация

Мигранты имеют право на получение услуг от соответствующих государственных органов в поиске подходящей работы без уплаты пошлин или административных расходов.

Мигранты имеют право на другую помощь, необходимую для того, чтобы приспособиться к новой окружающей обстановке, в том числе на услуги по устному переводу и оказанию помощи в решении административных формальностей по размещению.

Дискриминация в части доступа в жилые помещения должна быть запрещена.

Трудящимся-мигрантам должно быть предоставлено равенство возможностей и уважительное отношение в нижеперечисленном:

- доступ к профессиональной ориентации и службам занятости;
- доступ к профессиональной подготовке и трудоустройству по своему выбору на основе индивидуальной пригодности для такой подготовки и занятости;
- продвижение по службе с учетом заслуг;
- обеспеченность работой;
- предоставление альтернативной занятости, общественных работ для безработных и переподготовки;
- уровень заработной платы и все другие формы оплаты труда;
- условия работы, включая рабочее время, периоды отдыха, ежегодный отпуск с сохранением заработной платы, охрану труда и медико-санитарные меры;
- социальное обеспечение, особенно связанное с производственными травмами, беременностью и болезнями, по инвалидности, старости, смерти, семейным обстоятельствам и безработице; и
- свобода объединений и право на коллективные переговоры между предпринимателями и профсоюзами.

Доступ к судам

Мигрантам нужно дать такие же, как и гражданам, права обращаться в суды за помощью, включая право на юридическую помощь, относительно:

- споров, связанных с занятостью;
- осуществления прав профсоюза.

Вопросы социального обеспечения

Социальная политика должна позволить трудящимся-мигрантам и их семьям получить преимущества, которыми обладают граждане страны. Элементы такой политики могут включать в себя:

- меры, направленные на облегчение воссоединения семей;
- социальное обеспечение, включая услуги по письменному и устному переводу.

Трудящиеся-мигранты имеют право переводить часть своих доходов и сбережений с учетом лимитов, установленных национальными законами и правилами в отношении вывоза и ввоза валюты.

Место жительства и репатриация

Занятость и положение в стране

Трудящегося-мигранта, проживающего в стране на законных основаниях и потерявшего свою работу, не должны рассматривать как нарушителя действующих правил; ему/ей должно быть позволено продление разрешения на жительство, с тем чтобы он/она попытались найти альтернативную занятость.

В случае возникновения споров о статусе трудящегося-мигранта он/она имеет право на представление его/ее дела компетентным органам либо лично, либо через представителя.

В тех случаях, когда решение суда успешно оспорено, мигранты должны иметь право на восстановление, время на поиск альтернативной занятости и компенсацию за потерю заработной платы. Трудящимся-мигрантам, которые находятся в неурегулированной ситуации и оспаривают причитающуюся им заработную плату, должно быть разрешено оставаться в стране, пока решение не будет принято.

Трудящиеся-мигранты, находящиеся в неурегулированной ситуации, чья позиция не может быть нормализована, должны пользоваться равенством обращения в отношении прав, вытекающих из прошлой занятости, в вопросах заработной платы, социального обеспечения и других льгот.

Выезд из страны

В случаях если трудящиеся-мигранты не могут быть легализованы или подлежат высылке, затраты на возвращение их на родину не должны покрываться за их счет.

Возвращение на родину

Личные вещи и орудия труда трудящегося-мигранта и/или его/ее семьи должны быть освобождены от таможенных пошлин при возвращении на родину. Если трудящиеся сохранили гражданство страны происхождения, то они возвращаются в свое государство и должны иметь там право на получение пособий по безработице без каких-либо условий в отношении предыдущего места жительства или работы.

Вопросы для обсуждения по разделу 5

- Какие международные трудовые нормы были ратифицированы вашей страной?
 - Ратифицировала ли ваша страна какую-либо из норм, относящихся к трудящимся-мигрантам?
 - Была ли ратифицирована вашей страной Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей?
 - Получаете ли вы копии докладов, представленных правительством вашей страны?
 - Сделали ли вы какие-либо заявления по конвенциям?
 - Рассматривается ли трудовая миграция как вопрос иммиграции или как вопрос сферы труда?
 - Признает ли права трудящихся-мигрантов существующее трудовое законодательство?
 - Являются ли права работников-мигрантов признанными в каком-либо законе или доктрине?
-



Обучающие упражнения к 5 разделу



Упражнение: Права работников-мигрантов

Цель: Согласовать список прав трудящихся-мигрантов.

Задание: 1. Выберите один из ряда документов по правам человека (например, конвенции МОТ или Всеобщая декларация прав человека). Прочитайте и выберите оттуда те права, которые, по вашему мнению, представляют особый интерес для работников-мигрантов.

Права работников		
Соглашение/Конвенция и номер статьи	Что это за право?	Почему оно важно для работников-мигрантов?

Практическое занятие:

Права трудящихся-мигрантов в Конституции вашей страны

Цель: Изучение прав трудящихся-мигрантов в Конституции вашей страны.

- Задание:**
1. Возьмите текст Конституции вашей страны. Вернитесь к предыдущему практическому заданию, в котором вы составили список прав трудящихся-мигрантов
 2. Посмотрите, предусмотрены ли они в Конституции вашей страны.
 3. Составьте сравнительную таблицу прав трудящихся-мигрантов, гарантированных Всеобщей декларацией прав человека, и прав, записанных в Конституции вашей страны.

Права трудящихся-мигрантов	Сопоставимое право, записанное в Конституции вашей страны (включая номер статьи)	Комментарии по применению



Упражнение:

Законы о трудящихся-мигрантах

Цель: Проанализировать законы о трудящихся-мигрантах.

- Задание:
1. Вам может понадобиться разделить это задание на этапы, чтобы облегчить выполнение.
 2. Выберите одну из сфер трудового законодательства вашей страны.
 3. Рассмотрите, могут ли быть исключены работники-мигранты из сферы действия положений?

Раздел 6

Что же дальше: роль профсоюзов

В начале этого Руководства подчеркивается, что проблемы трудящихся-мигрантов должны стать актуальными для профсоюзов. Если профсоюзы не вынесут эти вопросы на повестку дня, то они убедятся, что правительства, работодатели и экстремистские группировки, так или иначе, сделают это за них.

Коротко о Разделе 6

Этот раздел о том, как профсоюзы могут работать на права трудящихся-мигрантов. Профсоюзы уже делают большое дело, и на основе этого опыта существует ясная повестка дня.

Неважно, где находится ваш профсоюз – в стране происхождения или назначения, есть многое, над чем стоит работать!

Обсуждаются четыре направления деятельности профсоюзов:

- продвижение правовой миграционной политики;
- создание альянсов с профсоюзами других стран;
- обучение и информирование членов профсоюза, особенно его активных членов;
- поддержание связи с трудящимися-мигрантами.

Обращение к трудящимся-мигрантам.

Это один из самых крупных разделов руководства – и это вполне правильно, ведь это руководство для профсоюзов!



Как и в любых других вопросах, с которыми сталкиваются профсоюзы, здесь затрагивается несколько основных принципов.

- **Вред одному – вред для всех!**
- **Вместе мы выстоим, порознь пропадем!**
- **Обучайте! Агитируйте! Объединяйтесь!**

Эти и подобные им лозунги появляются на бесчисленных транспарантах профсоюзных организаций, в газетах и на плакатах во всем мире.

Все, что требуется, – это применять основные принципы профсоюзов. Многие профсоюзы стали работать в этом направлении и, как результат, получили новых членов.

Инструментарий и стратегия – на месте. Примеры добросовестной практики подтверждены документально.

Новые Многосторонние основы МОТ – самое современное средство, которое может быть использовано.

Следует пропагандировать, ратифицировать и выполнять конвенции МОТ.

Настало время для того, чтобы члены профсоюзов реализовывали на практике принципы и уроки, описанные в данном Руководстве.



«Политическое действие, профсоюзная социальная хартия для трудящихся-мигрантов, анти-расистские кампании и спецподготовка, коллективные договоры, вербовка и стратегии продвижения в сотрудничестве с работодателями, организации среди трудящихся-мигрантов, конкретная помощь и услуги – на работе и в обществе в целом, – профсоюзы ведут борьбу против расизма, ксенофобии и многих предрассудков, объектом которых являются трудящиеся-мигранты».

Нэйтача Дэвид, «Migrants Get Unions Back to Basics»⁴⁶
Labour Education, 2002/4. № 129. С. 71–75.

Введение

Работа профсоюзов с трудящимися-мигрантами не нова. В XIX веке трудящиеся-мигранты, в основном европейцы, привезли с собой в **США** профсоюзные традиции, и за создание профсоюзов велась ожесточенная борьба.

В 1950-х, 1960-х, 1970-х и 1980-х годах большинство профсоюзов в европейских странах назначения создавали специальные департаменты, занимающиеся вопросами трудящихся-мигрантов, публиковали материалы на различных языках, на которых говорят общины иммигрантов и массово привлекали их в свои организации.

⁴⁶ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/129.pdf>

Среди трудящихся-мигрантов **Бельгии, Франции и Германии** были члены профсоюзов, вынужденные покинуть страны происхождения по причине своей приверженности делу борьбы против диктатур в таких странах, как **Испания, Португалия** или **Греция**. Эти активисты сыграли важную роль в вовлечении своих соотечественников в профсоюзное движение в принимающих странах. В течение периода крупномасштабной рабочей иммиграции в западноевропейские страны 1960-х и начала 1970-х годов профсоюзное движение сыграло важную роль в содействии интеграции мигрантов в общество принимающих стран⁴⁷.

Это произошло, несмотря на формулировки официальной государственной политики о том, что мигранты были временными «гастарбайтерами», не предполагавшими оставаться навсегда. Объединенные в профсоюзы трудящиеся-мигранты могли участвовать в обсуждении и разработке политики профсоюза, голосовать за избрание своих представителей, а в некоторых странах они могли быть избранными на руководящие должности.

Другими словами, профсоюзы дали трудящимся-мигрантам возможность участвовать в процессе принятия решений и быть услышанными. В 1974 году Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) провела в Женеве всемирную профсоюзную конференцию, посвященную трудящимся-мигрантам. Конференция подчеркнула необходимость принятия новых международным норм, призванных обеспечить в принимающей стране равные права трудящимся-мигрантам и национальным трудящимся, и призвала к регуляризации недокументированных иностранных рабочих.

Экономический кризис 1970-х годов

Традиция солидарности была разрушена в период, наступивший после нефтяного кризиса 1973 года, в результате безработицы, которая распространилась на большинство промышленно развитых стран. В целях защиты рабочих мест и условий труда для работников, уже находящихся в этих странах, граждан и трудящихся-мигрантов, профсоюзы стали более тесно выстраивать линию ограничительной иммиграционной политики. Когда ограничительная политика привела к нелегальной миграции, профсоюзное движение столкнулось с дилеммой: объединение работников в нарушение действующих правил означало бы отказ от ограничений на приток мигрантов, труд в условиях, когда безработица была по национальным трудящимся во всех секторах.

Большинство национальных профсоюзных организаций в промышленно развитых странах высказались за поддержку предложения о санкциях в отношении работодателей, вербовавших нелегальных трудящихся-мигрантов. Некоторые союзы, тем не менее, продолжали защищать трудящихся-мигрантов в неурегулированных ситуациях. Очевидная поддержка ограничительной политики в области трудовой миграции со стороны многих профсоюзных организаций привела вновь прибывших трудящихся-мигрантов с неурегулированным статусом к недоверию к профсоюзному движению. Связанные с церковью миграционные программы и ассоциации мигрантов заполнили пустоту в оказании услуг и продвижении прав трудящихся-мигрантов.

Солидарность

В последние годы профсоюзные организации добиваются огромных сдвигов в подходе к вопросам миграции в увеличивающемся количестве стран. Доминирующая позиция сместилась от поддержки ограничительной политики в области миграции и беспокойства из-за мигрантов с не-

⁴⁷ Penninx, R. and J. Roosblad (eds). 2000. Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960–1993. A Comparative Study of the Attitudes and Actions of Trade Unions in Seven West European Countries, Berghahn Books, New York, Oxford.

урегулированным статусом в сторону солидарности с трудящимися-мигрантами независимо от их статуса и поддержки регуляризационными программами.

Это было связано с объединительными движениями работников-мигрантов на всех континентах. Национальные конфедерации труда **Аргентины, Бельгии, Канады, Франции, Германии, Ирландии, Италии, Республики Корея, Маврикия, Мексики, Нидерландов, Португалии, Испании, Швеции, Южной Африки, Великобритании и США**, среди прочего, имеют полностью занятый национальный штат для объединения трудящихся-мигрантов и борьбы с дискриминацией; все они принимают активное участие в пропаганде политики, направленной на эффективную защиту прав и достойных условий труда для мигрантов.

В **Ирландии и Италии** национальные профсоюзные конфедерации служат сердцевиной для новой национальной кампании за ратификацию конвенций МОТ и ООН о трудящихся-мигрантах.

В **Соединенных Штатах** в 2001 году АФТ-КПО (Американская федерация труда и Конгресс производственных профсоюзов) заняла новую позицию в политике по иммиграции, включая призывы к регуляризации трудящихся-мигрантов и отмену «санкций работодателя», направленных против тех, кто нанимает неурегулированных иностранных рабочих (потому что санкции, как считают, привели к широко распространенной дискриминации в найме).

Организация

АФТ-КПО настоятельно призывал профсоюзы проводить национальное объединение движений среди трудящихся-мигрантов, включая и тех, кто находится в неурегулированной ситуации. Проблема мигрантов была одним из спорных моментов в фермерских организациях, особенно в **США**, в течение последних 50 лет. Вопрос о том, следует ли объединять нелегальных мексиканских трудящихся-фермеров, являлся одним из основных, обсуждаемых при создании Профсоюза американских сельскохозяйственных рабочих (АПСР) в середине 1970-х годов. В то же время Профсоюз сельскохозяйственных рабочих Аризоны и профсоюзы сельскохозяйственных рабочих Среднего Запада выступили с ясными программами о включении работников, не имеющих документов, в свои ряды.

Профсоюзы **Бельгии** также объявили, что они будут предлагать членство и защиту трудящимся, не имеющим документов. Такие изменения происходят по всему миру. На недавних трехсторонних консультациях по трудовой миграции в **Азии и Африке** делегаты национальных профсоюзных федераций договорились о выводах и рекомендациях, которые подчеркивают необходимость принятия национального законодательства и политики, обеспечивающих защиту трудящихся-мигрантов.

В **Африке** руководство национальных профсоюзных федераций 40 стран в 2004 году приняло план действий под эгидой регионального МКСП-Афро, в котором призывало африканские профсоюзы совместно с правительствами принять законы о защите трудящихся-мигрантов, вести переговоры с работодателями об улучшении условий труда, а также объединить неорганизованных трудящихся-мигрантов, особенно включая находящихся в неурегулированных ситуациях.

Отражая растущую озабоченность, секторальные Глобальные профсоюзные федерации вместе с национальными филиалами в настоящее время уделяют особое внимание проблемам трудящихся-мигрантов, особенно находящихся в неурегулированных ситуациях, испытывающих жестокое обращение и столкнувшихся с отсутствием защиты. В 1990-е годы Международное объединение работников общественного обслуживания обратилось за консультациями к специалистам и под-

готовило руководство по работе с трудящимися-мигрантами. Используя новые подходы, Корейский конгресс профсоюзов (ККП) вместе с церковью и другими организациями создал Объединенный комитет по делам мигрантов в Корее. Для оказания более эффективной помощи, поддержки и борьбы с дискриминацией в отношении трудящихся-мигрантов различных национальностей в **Южной Корее**, многие из которых находятся в неурегулированном положении, ККП организовал разделение труда между профсоюзами в своем составе, где каждый помогает в переводе материалов и оказании услуг для конкретной языковой/национальной группы мигрантов⁴⁸.

По пути взаимодействия: профсоюзы и трудящиеся-мигранты

Хотя вполне вероятно, что каждый национальный профсоюз будет разрабатывать свой собственный план в зависимости от отраслевых и национальных проблем, мы рассматриваем в этом разделе некоторые ключевые стратегии профсоюзов и модели лучшей практики в качестве пути для движения вперед.

Деятельность международных профсоюзов: МКП

Международные профсоюзы принимают меры: МКП

Поскольку миграция в поисках труда является международной проблемой и решения должны быть найдены на международном уровне, то соответственно международные организации активно работают в этом направлении.

Есть два вида международных профсоюзных организаций. Те, которые объединяют национальные центры, и те, которые объединяют отраслевые союзы.

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) была создана в 2006 году путем объединения бывших филиалов Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) и Всемирной конфедерации труда (ВКТ) вместе с профсоюзными организациями, не имевших ранее международной принадлежности. Ее членами являются национальные центры. МКП представляет 168 миллионов трудящихся, имея 306 филиалов в 154 странах и территориях. 40% работников филиалов МКП составляют женщины.

МКСП на XVIII Всемирном конгрессе в 2004 году приняла резолюцию и специальный план действий относительно трудящихся-мигрантов. Основными элементами этого плана являются:

- создать международную политическую структуру, способную обеспечить уважение основных прав трудящихся-мигрантов и предоставление им возможностей для получения достойной работы;
- укрепить солидарность с трудящимися-мигрантами;
- защитить права трудящихся-мигрантов независимо от их правового статуса в стране пребывания;
- уделить особое внимание уязвимому положению женщин-мигрантов;
- провести кампанию по ратификации и осуществлению международных трудовых норм, в том числе основных конвенций МОТ, особенно тех, которые касаются трудящихся-мигрантов, и пересмотр национальных законов о труде, чтобы гарантировать соответствие этим стандартам.

⁴⁸ Based on «Dispelling the migrant myth», ILO's World of Work, № 57, Sept. 2006, by Patrick Taran and Luc Demaret, see http://www.ilo.org/wow/PrintEditions/lang--en/docName--DWCMS_080598/index.htm

Европейские профсоюзы проявляют солидарность

Другим международным органом является Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), которая в марте 2005 года согласилась с этой позицией (см. вставку).

На пути к упреждающей политике ЕС в области миграции и интеграции

1. Введение

Как неоднократно отмечалось, ЕКП продуманно ведет борьбу за открытую, солидарную и ответственную Европу. Эта резолюция, принятая после съезда в Хельсинки в 1999 году, основана на предыдущих резолюциях ЕКП и позициях по данному вопросу.

2. Основные элементы упреждающего подхода

ЕКП убеждена в том, что настало время применять в ЕС упреждающую политику по вопросам миграции и интеграции в интересах нынешнего и будущего населения Европы, основанную на признании социальных прав постоянно живущих граждан и вновь прибывших лиц и являющуюся частью эффективной политики по вопросам занятости и развития. Комплексный подход к выработке такой политики включает:

- 1) права для всех трудящихся, как это предусмотрено в международных конвенциях и документах, признание, что трудящиеся-мигранты и члены их семей – люди, а не товар. Использование Резолюции «За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике», принятой МОТ в июне 2004 года, как базовой для подхода к проблемам трудовой миграции;
 - 2) тесное сотрудничество с социальными партнерами;
 - 3) гарантии свободного перемещения всех лиц, являющихся либо гражданами государств-членов ЕС, либо гражданами или подданными третьих стран, законно проживающими в ЕС;
 - 4) обеспечение четкой правовой основы равенства условий труда всех законно трудящихся граждан третьих стран с гражданами ЕС, а также соблюдение правил принимающей страны и правил и систем производственных отношений;
 - 5) признание инвестиций в квалификацию безработных граждан ЕС, включая мигрантов или этнические меньшинства, а также законно проживающих граждан третьих стран, в том числе беженцев, первоочередной задачей в борьбе с дефицитом рабочей силы;
 - 6) активизацию борьбы с расизмом и ксенофобией, поощрение полной интеграции иммигрантов и этнических меньшинств в европейский рынок труда и общество, уважая их культурное и религиозное разнообразие и признавая их позитивный вклад и потенциал;
 - 7) предоставление социальных и политических прав на получение гражданства трудящимся-мигрантам и членам их семей;
 - 8) открытие возможностей для экономических мигрантов в рамках общей программы ЕС по условиям въезда и проживания, основанной на согласии государственных органов и социальных партнеров в оценке реальных потребностей рынка труда; предотвращение двухуровневой миграционной политики, способствующей миграции высококвалифицированных работников и ущемляющей права мало- и неквалифицированных трудящихся;
 - 9) жесткую политику, основанную на превентивных мерах и наказании работодателей, использующих эксплуататорские условия труда и извлекающих прибыль из этих оскорбительных ситуаций, включая торговцев людьми, а не работников, являющихся их жертвами;
 - 10) содействие в преодолении «неурегулированных ситуаций» трудящимся-иммигрантам и их семьям, в том числе просителям убежища, которым было отказано в статусе беженца;
 - 11) развитие сотрудничества с третьими странами, в частности с развивающимися странами.
- И последнее, но не менее значимое – такая политика должна признать особую важность укрепления европейской социальной модели для обеспечения защиты миллионов трудящихся от усиливающегося чувства социальной незащищенности, подпитывающего расизм и ксенофобию, а также помочь профсоюзному движению играть свою связующую роль. **Март 2005 г.**

Азиатско-Тихоокеанский и Арабский регионы

В феврале 2007 года Региональное отделение МКСП по Азиатско-Тихоокеанскому региону (в настоящее время МКСП-Азия-Пасифик (ITUC-Asia Pacific)) организовало беспрецедентное трехдневное обсуждение в Аммане (Иордания) с привлечением представителей профсоюзов из стран назначения мигрантов в арабском регионе и странах Персидского залива и из стран происхождения в Азиатском регионе. Встреча ясно показала, что озабоченность вопросами защиты трудящихся-мигрантов теперь прочно утвердилась в повестке дня профсоюзов. Среди поднятых проблем были следующие: ограничения права мигрантов на создание профсоюзов и присоединения к профсоюзам (участники были решительно нацелены на связь с мигрантами, включая недокументированных, и постановку вопроса об их организации в число наивысших приоритетов); слабая социальная защита (включая медицинское обслуживание и социальное обеспечение для мигрантов); частые случаи изъятия паспортов и идентификационных документов; недостаток достойной работы. Было выражено беспокойство относительно деятельности частных кадровых агентств и много раз подчеркивалось, что необходимо контролировать их деятельность. Особое внимание уделялось положению женщин-мигрантов, особенно миллионов домашних работниц, большинство из которых находятся вне досягаемости трудового законодательства даже на уровне стран. Достигнуто согласие относительно того, что трудовая миграция – это проблема не только одной страны и что она должна решаться согласованными усилиями на глобальном уровне. Акцентирована роль двусторонних соглашений, региональных механизмов и глобальных институтов. Подчеркивалось, что МОТ необходимо пропагандировать согласованность международного сообщества и проводить более энергичные кампании по подходу к трудовой миграции, основанному на защите прав человека. Профсоюзы взяли на себя обязательства проводить кампании за ратификацию конвенций МОТ и ООН по трудящимся-мигрантам и призвали МОТ и ее социальных партнеров интегрировать вопросы трудящихся-мигрантов в Программы достойного труда на уровне стран и пропагандировать социальный диалог по проблемам трудовой миграции.

Международная конфедерация арабских профсоюзов – МКАП (International Confederation of Arab Trade Unions – ICATU)

МКАП, расположенная в Дамаске, также усилила свою деятельность по защите прав трудящихся в Арабском регионе, обращая особое внимание на свободу объединений и защиту трудящихся-мигрантов. В декабре 2007 года в Дамаске прошла встреча на тему «Роль профсоюзов в защите прав трудящихся-мигрантов». На конференции присутствовали представители организаций МКАП из 10 арабских стран. Организация взяла на себя обязательство продолжать продвижение конвенций МОТ по трудящимся-мигрантам и установить более близкие контакты с профсоюзными организациями в странах происхождения работников-мигрантов с целью улучшения сотрудничества. В продолжение встречи, Бюро МОТ по деятельности трудящихся запланировало организовать в декабре 2008 года в Аммане (Иордания) встречу с участием профсоюзов из Арабских стран и их коллег из Азии, имея в виду обсуждение совместных действий в области прав трудовых мигрантов.

Действия международных профсоюзных организаций (МПО)

Существует десять всемирных профсоюзных федераций, которые объединяют на международном уровне национальные профсоюзы работников торговли или разных отраслей промышленности. Зачастую такие отраслевые объединения профсоюзов будут принадлежать более чем одной МПО.

МПО как руководящие органы способны работать на уровне принятия решений в рамках международного сообщества, но также они представляют свои филиалы. Они могут играть ключевую роль в установлении международных связей между профсоюзами. Солидарность, глобально продемонстрированная между профсоюзами и по отношению к трудящимся-мигрантам, становится все более значимой, поскольку глобализация ускоряется.

Отрасли строительства

Международная федерация работников строительной и деревообрабатывающей промышленности (МФСДП) – международная профсоюзная организация – разработала превентивную стратегию по поддержке трудящихся-мигрантов в своем секторе. В сделанном ею 18 декабря 2005 года заявлении МФСДП дает указание отмечать Международный день мигрантов:

- Для МФСДП усиливающаяся эксплуатация трудящихся в связи с миграцией и трансграничным трудом в своих отраслях представляет сложную проблему, которой необходимо заняться. Занятых в строительстве трудящихся-мигрантов часто эксплуатируют, они сталкиваются с трудными и опасными условиями труда, их права человека и права на объединения в профсоюз, как правило, нарушаются. Трудящиеся-мигранты, там, где они не организованы в профсоюзы, получают низкую заработную плату и не охвачены системой социального и трудового законодательства. Очень часто их вербуют контрабандисты. Объединение мигрантов остается лучшим оружием против недобросовестных работодателей, ищущих только дешевую рабочую силу. (Подч. МФСДП.)

Филиалам МФСДП особенно рекомендуется:

- повышать осведомленность профсоюза по этому вопросу и продолжать кампанию по борьбе с расизмом и ксенофобией;
- собирать соответствующую информацию и данные о миграции в нашем секторе и обмениваться информацией между странами происхождения и странами назначения;
- убедить свои правительства принять соответствующее всеобъемлющее законодательство и защиту;
- разработать соглашения между профсоюзами стран назначения и стран происхождения;
- объединить мигрантов и трансграничных трудящихся и обеспечить равную оплату за равный труд для работников независимо от их происхождения и гражданства.

Статья 7 Устава МФСДП обеспечивает сохраняемость прав на поддержку и членство. В ней говорится:

- Когда члены одной из дочерних организаций назначены в другую страну, они имеют право, на основании их членства, получить консультации и информацию бесплатно у дочерней организации в стране трудоустройства. Если член одной из дочерних организаций мигрирует в другую страну, дочерняя организация в этой стране должна принять необходимые меры для гарантированного обеспечения непрерывного членства.

МФСДП рекомендует двустороннее сотрудничество, подписание соглашений и обмен информацией между филиалами. Члены МФСДП в **Германии, Швейцарии, Австрии, Бельгии, Голландии, Чехии, Словакии, Польше** и в **странах Северной Европы** совместно разработали целый ряд мероприятий, таких как соглашения о сотрудничестве на ведение переговоров между предпринимателями и профсоюзами, о взаимном признании членства для трансграничных трудящихся или правовой помощи для своих членов.

Четыре руководящих принципа стратегии профсоюзов:

Четырьмя руководящими принципами действий профсоюзов могут быть:

- содействие рациональной политике в области миграции;
- создание альянсов с профсоюзами других стран;
- обучение и информирование членов профсоюза, особенно активных членов;
- обращение к трудящимся-мигрантам (чтобы сделать это, профсоюзам, возможно, потребуется пересмотреть свои уставы).

Теперь более подробно.

Принцип 1: Содействие миграционной политике, основанной на правах

Как мы видели, во многих странах правовые и политические структуры для трудовой миграции просто не поспевают за быстро меняющимися событиями. Трудовая миграция не регулируется надлежащим образом ни в странах происхождения, ни в странах назначения.

Подход, основанный на правах

Существуют все элементы современной справедливой политической структуры. Многосторонние рамки МОТ в отношении трудовой миграции базируются на передовом опыте и международных стандартах.

Многосторонние рамки МОТ в отношении трудовой миграции, хотя они описаны как «необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека», были разработаны комиссией, состоящей из экспертов, привлеченных от правительств, работодателей и профсоюзов, и одобрены Административным советом МОТ. Поэтому в них предусмотрена авторитетная архитектура для трудовой миграционной политики.

Справедливые условия для всех трудящихся-мигрантов требуют подхода, основанного на правах человека, в соответствии с существующими международными трудовыми стандартами и принципами МОТ, которые признают одновременно потребность рынка труда и суверенное право всех народов самостоятельно определять свою политику в области миграции, в том числе определяющую въезд на свою территорию и условия, на которых мигранты могут остаться.

Нормы МОТ изменяют мир к лучшему

Очевидно, что день за днем судьи, адвокаты, инспекторы по труду и профсоюзные активисты основывают свою работу на международных трудовых нормах, чтобы добиться уважения прав трудящихся. Судьи довольно часто применяют положения ратифицированных конвенций напрямую с целью вынести решение по делу или же они используют нормы МОТ, являются ли они юридически обязательными или нет, как источник интерпретации и стимул для применения внутреннего законодательства. Вот почему так важно – и этот пункт невозможно переоценить – чтобы профсоюзные движения побуждали государства, являющиеся членами МОТ, ратифицировать конвенции и систематически принимать участие в последующих процессах, установленных МОТ для контроля над применением международных трудовых норм правительствами и привлечения к ответу нарушителей. Во многих случаях ратификация документа и международные обязательства, добровольно принятые вследствие этого, формируют основу для защиты против склонности некоторых правительств пересматривать трудовое законодательство в сторону ухудшения под давлением неолибералистов.

Из сборника «Трудовое обучение (Labour Education) 2006, 2–3 № 143–144, Трудовое законодательство: его роль, тенденции и потенциальные возможности»⁴⁹

В рамках широких обязательств по продвижению достойного труда МОТ и ее составляющие считают желательным обеспечение максимальной выгоды для всех, что может вытекать из: (i) продвижения политики, которая отдает приоритет экономическому росту и занятости; (ii) пропаганды регулируемой трудовой миграции и (iii) более широкого применения международных трудовых норм, в особенности ратификации и выполнения Конвенций № 97 и № 143.

Эта задача требует готовности принять национальную политику, направленную на равное обращение (как с трудящимися-мигрантами, так и с гражданами своей страны) в отношении национальных законов о труде и доступа к социальной защите, на борьбу с эксплуатацией, часто связанную с мигрантами в неурегулированном положении, и на продвижение основных прав человека для всех мигрантов. Совершенно очевидно, что более тесное сотрудничество между суверенными государствами и трехсторонние переговоры могут способствовать более эффективному труду, урегулированию миграционных процессов и созданию систем защиты.

Стратегия защиты для профсоюзов

Профсоюзы могут лоббировать:

- прозрачность системы допуска в страну трудовой миграции, которая предназначена для удовлетворения законных потребностей и которая принимает во внимание внутренние трудовые проблемы;
- основанный на стандартах подход к регулированию миграции, защите основных прав всех мигрантов и борьбе с эксплуатацией и торговлей людьми;
- ратификацию двух международных конвенций о труде, которые специально предназначены для трудящихся-мигрантов, (№ 97 и № 143) и конвенции ООН, а также настоятельно призывать правительства, которые ратифицировали конвенции, в полной мере осуществлять их;
- трехсторонние процедуры, дающие гарантии, что с профсоюзами консультируются по вопросам трудовой миграции и их мнение учитывается;

⁴⁹ *Labour Law: Its Role, Trends and Potential*: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

- создание и укрепление национальных процедур социального диалога для гарантирования консультаций по всем аспектам миграции рабочей силы;
- гарантии того, что вся политика страны ориентирована на международные стандарты труда и на соответствующие международные договоры и многосторонние соглашения, касающиеся трудящихся-мигрантов;
- гарантии того, что политика в области трудовой миграции учитывает гендерные аспекты в решении проблем. Женщины особенно часто сталкиваются с нарушениями в процессе миграции, и профсоюзы должны признать гендерное равенство как неотъемлемую часть процесса формирования политики, планирования и осуществления программ на всех уровнях;
- гарантии того, что профсоюзы играют ключевую консультативную роль во всех вопросах, касающихся оказания помощи и поддержки трудящихся-мигрантов.

Подводя итог, можно сказать: начинает вырабатываться единодушное мнение о том, что международная и национальная политика и практика могут гарантировать такое положение, когда миграция выступает в качестве движущей силы человеческого благосостояния и развития, а не ведет к злоупотреблениям и эксплуатации, нерегулируемым движениям и ксенофобской враждебности.

Многосторонние основы по вопросам миграции рабочей силы являются полезным инструментом для членов профсоюзов в приведении доводов в пользу такого комплексного подхода.

Социальный диалог

Так как миграция рабочей силы является проблемой рынка труда, целесообразно, чтобы организации с опытом работы на рынке труда обсуждали и пытались согласовывать политику. Это означает проведение социального диалога. Миграционная трудовая политика должна быть непреклонной в войне предложений, предоставляя политическим партиям самим определять, кто больше всего заинтересован, чтобы «держать мигрантов подальше». Высшие органы профсоюзных организаций на национальном и международном уровнях в соответствии с принятой на себя ролью социальных партнеров должны постоянно вмешиваться в национальную и общемировую политику, проводимую в отношении трудящихся-мигрантов, и стремиться оказывать на нее влияние. Где это только возможно, профсоюзы должны быть представлены в специализированных органах – таких, как комиссии по равенству и по правам человека, которые часто играют консультативную роль, но обладают и полномочиями заниматься мониторингом и исследованиями.

У профсоюзов есть социальная власть и политическая легитимность, чтобы играть ведущую роль в национальных и международных кампаниях, чтобы направить миграцию рабочей силы в сторону достойной работы и в рамки концепции прав человека. Действительно важно, что они это делают.

Поддержка со стороны профсоюзов и консультации с работодателями и организациями трудящихся в **Испании** привели к принятию новых правил (в апреле 2005 г.). Без поддержки социальных партнеров ни одно правительство не рискнуло бы начать такую крупную операцию. На самом деле в феврале 2005 года правительство объявило программу регуляризации, разработанную и осуществленную через интенсивные консультации с организациями работников и работодателей. Эта программа дает возможность работникам-мигрантам, зарегистрированным в местных администрациях не менее 6 месяцев, если они не привлекались к уголовной ответственности и имеют необходимые навыки для выполнения работы, урегулировать свой статус. Домашние работники также имеют право подать заявление. Те, кто урегулировал свой статус, получают

работу и вид на жительство на один год. Работодатели, намеревающиеся предоставить рабочие места трудящимся-мигрантам на некоторый минимальный период времени, в зависимости от сектора, и сами не имеющие задолженностей по выплате налогов, могут запросить урегулирования статуса для своих работников. Огромное большинство заявлений на регуляризацию было принято к рассмотрению, причем наибольшее число подавших работали как домашние работники, в сфере строительства, сельского хозяйства и гостиничного бизнеса. По оценкам, 700 000 мигрантов смогли воспользоваться преимуществами программы; для регистрации работников было открыто 150 офисов.

Трехсторонняя структура наблюдения, регулирующая процессы миграции, – это путь к институционализации социального диалога. В составе **Филиппинской** администрации по трудоустройству за рубежом (POEA) 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.

В **Африке** благодаря проекту МОТ национальные механизмы социального диалога, конкретно касающегося миграции рабочей силы, были созданы в 12 странах: **Алжире, Буркина-Фасо, Гайане, Гамбии, Кении, Мали, Мавритании, Марокко, Сенегале, Объединенной Республике Танзании и Тунисе**. В ходе национальных семинаров достигнута договоренность о приоритетах национальной пропаганды по внедрению международных стандартов, о научных исследованиях и улучшении сбора и распространения данных про миграцию рабочей силы.

Основополагающие принципы

Еще раз важно отметить, что, если не оговорено иначе, **все конвенции и рекомендации МОТ применимы ко всем работникам, включая всех трудящихся-мигрантов**; они применяются ко всем трудящимся-мигрантам независимо от того, являются ли они временными или постоянными трудящимися-мигрантами, или же они являются регулируемыми мигрантами, или мигрантами, находящимися в неурегулированной ситуации, даже если некоторые положения и не всегда могут быть применимы к недокументированным работникам-мигрантам.

Основополагающие принципы и права МОТ в сфере труда являются универсальными и применимы ко всем работникам во всех государствах независимо от того, были они ратифицированы или нет. Эти основополагающие принципы согласованы правительствами и работодателями на Международной конференции труда, и профсоюзы должны напомнить им о том, что была достигнута договоренность и что обязательства были взяты добровольно.

Государственные служащие

В мае 2003 года Федерация профсоюзов государственных служащих и работников органов самоуправления (PSI) создала долгосрочный проект для решения проблем миграции женщин, занятых в здравоохранении.

Проект состоит из трех основных компонентов:

- укрепление международного потенциала;
- обмен информацией и передовым опытом;
- определение и объяснение международной политики.

Первый этап предполагает развитие исследований, акцентирующих внимание на том, что национальные профсоюзы в развивающихся странах делают либо не делают для решения вопроса о трудящихся-мигрантах в сфере здравоохранения. Более 50 опросов были проведены в каждой из 11–12 стран, отобранных с опорой на партнерские взаимоотношения между направляющей и принимающей нациями.

Второй этап проекта сосредоточен на лоббировании, укреплении потенциала и обмена знаниями. Шестнадцать стран (как принимающих, так и отправляющих) получили поддержку в проведении мероприятий.

Третий этап проекта будет сфокусирован на укреплении потенциала профсоюзов работников здравоохранения и на координации работы с другими НПО и международными организациями.

Особая роль работников транспорта

Еще одна Международная профсоюзная организация, Международная федерация работников транспорта, определила особую роль для своих родственных организаций и членов. Миграция в поисках работы естественно затрагивает транспорт, и транспортные рабочие являются невидимым звеном в цепочке между страной назначения и страной происхождения.

В **Непале**, филиал МФТ – Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (Профсоюз работников транспорта Непала) – использовал свой опыт для предоставления консультативной помощи и поддержки людям, едущим на работу в Индию через открытую границу. Он особо сосредоточил свое внимание на уязвимости молодых женщин, которых перевозили с целью продажи для работы в индустрии коммерческого секса. Союз обучил сотрудников, которые должны были выискивать признаки торговли людьми, что делать, если они подозревают такой случай. Ими были установлены киоски на стоянках автобусов на границе между Непалом и Индией, где приезжие могли получить полезные советы.

Принцип 2: Создание альянсов с профсоюзами других стран

Существует принципиальная разница между подходом профсоюзов и других организаций, таких как благотворительные организации и правозащитные группы трудящихся-мигрантов. Подходы профсоюзов основаны на принципах солидарности и коллективных договоров. Хотя решение отдельных проблем трудящихся-мигрантов важно, все же в долгосрочной перспективе оно должно быть связано с коллективным подходом. Когда мы говорим о трудящихся-мигрантах, наше главное беспокойство направлено, прежде всего, на заботу о защите их прав как трудящихся.

Есть много примеров того, каким образом профсоюзы стран происхождения и стран назначения работают друг с другом в целях поддержки и объединения мигрантов. Профсоюзы обладают уникальными возможностями для этого, и, как следствие, количество двусторонних и многосторонних соглашений между профсоюзами стран происхождения и стран назначения увеличивается.

Двусторонние соглашения

В **Италии** Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (CISL-ИКПТ) подписала соглашения о сотрудничестве с профсоюзами в таких странах, как **Кабо-Верде, Марокко, Перу, Сенегал и Тунис**. ИКПТ также подключила телевизионные программы для мигрантов на разных языках и координирует комитет по женщинам-мигрантам, возглавляемый трудящимися-мигрантами.

В **Израиле** Национальная федерация работников строительной и деревообрабатывающей промышленности подготовила информационные брошюры по вопросам трудового законодательства на болгарском, китайском, английском, румынском и турецком языках и распространила их среди трудящихся-мигрантов в строительной сфере.

Ассоциация профсоюзов Эстонии, Центральная организация профсоюзов **Финляндии** (ЦОПФ) и Союз служащих Финляндии (TU) организовали в Финляндии информационные центры для трудящихся-мигрантов в целях предотвращения развития двухуровневого рынка труда, где к трудящимся-мигрантам применяются заниженные стандарты по сравнению с гражданами страны. Предоставляется информация о жилье, выдаче разрешений на работу, налогообложении, порядке подачи заявлений на работу и об услугах, оказываемых профсоюзами.

Некоторые другие примеры:

- соглашение между профсоюзами **Марокко** и **Испании** помогли в борьбе с незаконной миграцией и эксплуатацией, которая за ней следует;
- профсоюзы **Испании** и **Мавритании** разработали соглашения для наблюдения за ситуацией мавританских трудящихся-мигрантов в Испании и предоставления им правовой и другой помощи;
- Всеобщая конфедерация **португальских** трудящихся (ВКПТ) разрабатывает типовое соглашение для предоставления членства в профсоюзах **Великобритании** португальским трудящимся-мигрантам, переезжающим в Великобританию. ВКПТ подписала аналогичные соглашения относительно португальских трудящихся с профсоюзами в других ключевых странах назначения, таких как **Испания** и **Швейцария**;
- в апреле 2005 года было подписано соглашение о трудящихся-мигрантах между профсоюзами работников строительной и деревообрабатывающей промышленности **Тайваня** (NFCWU) и **Филиппин** (NUBCW). Трудящимся, которые будут мигрировать между обеими странами, будут предоставлены аналогичные оклады и условия труда, а также членство в профсоюзе.

Принцип 3: Обучение и информирование членов профсоюза

Профсоюзы и их члены в странах назначения

Профсоюзы должны быть уверены, что им гарантирована поддержка со стороны своих собственных членов, когда речь заходит о политике, касающейся трудящихся-мигрантов и их деятельности. Программа достойного труда является ключевым инструментом в борьбе с любыми проявлениями расизма и ксенофобии. Профсоюзы могут гарантировать, что такие напряженные отношения не появятся и не пустят корни. Ключ находится в образовании, обучении и развитии. Ниже приведены некоторые успешные примеры того, как профсоюзы могут совершенствовать такую работу со своими членами.

Германия. Профсоюз компании «Фольксваген» использовал процедуры консультаций с руководством для создания Декларации о социальных правах и трудовых отношениях на предприятиях «Фольксвагена» и распространил печатные материалы среди своего персонала для предупреждения дискриминации в отношении трудящихся-мигрантов. Он разработал программы для различных целевых групп, таких как персонал по работе с человеческими ресурсами. 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 предупреждению экстремистских настроений, уделяя особое внимание подросткам и молодежи в процессе профессионального обучения. Распространяемое руководство было ориентировано на молодежь, преподавателей и воспитателей.

Ирландия. После консультаций с Ирландским конгрессом тред-юнионов (ИКТЮ), организациями мигрантов и меньшинств, Конфедерацией ирландского бизнеса и работодателей и другими организациями проводятся ежегодные Недели борьбы с расизмом на работе. Это общенациональная кампания по предупреждению проявлений расизма на работе. Кампания включает в себя обучение трудящихся и дискуссии с участием работников и членов этнических меньшинств по самым разным вопросам. Проводятся семинары, конференции и мероприятия, пропагандирующие различные культуры. Распространяются подборки материалов, плакаты и информационные бюллетени. Ирландский конгресс тред-юнионов теперь является спонсором образовательных и информационных программ в рамках кампании «Обеспечение равенства в разнообразии – миграция-интеграция» в сотрудничестве с другими профсоюзами и МОТ⁵⁰.

Профсоюзы и их члены в странах происхождения

Профсоюзы в странах происхождения имеют несколько иную задачу. Как правило, у них немного ресурсов, поэтому им необходимо использовать своих членов с целью донесения информации до трудящихся, не объединенных в профсоюз. В частности, профсоюзы должны стараться распространять информацию среди тех работников, которые рассматривают возможность миграции в поисках работы, независимо от того, являются они членами профсоюза или нет. Это как раз то, что делают члены Профсоюза работников транспорта **Непала** в примере, рассмотренном в предыдущем разделе. Они предупреждают об опасностях, с которыми могут столкнуться молодые трудящиеся в ходе поездок в **Индию**.

У частных кадровых агентств и лиц, предлагающих организовать въезд в другую страну и обещающих работу за высокую заработную плату, просматривается тенденция к преувеличению преимуществ и сведению к минимуму недостатков. Даже если у работников имелся неудачный опыт выезда за границу на работу, они могут быть не готовы после возвращения обсуждать это слишком открыто. Родня, возможно, продала свою землю или влезла в долги, чтобы отправить одного члена своей семьи в длительную поездку на много месяцев в страну с чужим языком, традициями, культурой и питанием. Этот работник может столкнуться с расизмом, дискриминацией и может не получить заработную плату в том объеме, который он ожидал или который ему обещали. Но трудно, возвратившись на родину, признаваться в «неудачах» или сложностях любого рода. Многие трудящиеся-мигранты действительно имеют хороший опыт, и они в состоянии отправлять домой много денег и вернуться с капиталом, чтобы начать новое дело.

Обеспечение трудящихся точной информацией, конечно же, является работой государственного учреждения. Однако многие не будут доверять правительственным учреждениям. И госслужащие, возможно, не выполняют свою работу добросовестно. Таким образом, именно профсоюзы должны стать источником информации и привлекать своих членов к распространению достоверной информации.

⁵⁰ From www.ictu.ie, Address by David Begg to the Institute of European Affairs, 9 Nov. 2006.
<http://www.ictu.ie/press/2006/11/09/migration-address-to-institute-of-european-affairs/>

Отъезд домой – объединение в профсоюз в странах происхождения

Для профсоюзов единственный путь гарантировать, что трудящиеся-мигранты «лучше подготовлены» для жизни за пределами страны их происхождения, – это поддержать и объединить их до начала миграции. Уже есть несколько примеров, демонстрирующих преимущества объединения в профсоюзы трудящихся-мигрантов в стране происхождения, прежде чем они мигрируют.

Бельгийские профсоюзы поддерживают диалог с профсоюзами из стран происхождения путем проведения семинаров и через мобильные центры, а **французские** профсоюзы создали отделения в странах происхождения, где информация о правах и членстве в профсоюзе является доступной.

Профсоюзы в странах происхождения также заинтересованы начать сотрудничество с профсоюзами в странах назначения, а также продолжают оставаться на связи со своими собственными «экспатриантами». Например:

- Национальные профсоюзные центры стремятся поддерживать связь со своими экспатриантами. **Сенегальская** федерация профсоюзов (UNSAS) является одним из примером. Другим примером является **Доминиканская** CNTD.
- GEFONT в **Непале** имеет филиалы для непальских рабочих в Индии. Она опубликовала книгу на непальском языке, основанную на реальных жизненных историях непальских трудящихся-мигрантов в разных странах. Это сборник, состоящий из 43 отдельных историй – как печальных, так и успешных – приключившихся с рабочими в **Корее, Японии, Гонконге, на Ближнем Востоке** и в других странах⁵¹.
- Конгресс рабочих острова Цейлон (**Шри-Ланка**), **марокканская** UMT (Union marocaine du travail) и **португальская** ВКПТ-НИ (Всеобщая конфедерация португальских трудящихся – Национальный интерсиндикаль) – все они, образующие профсоюзы в странах-экспортерах труда, свидетельствуют об основополагающем значении координации с профсоюзами в странах-импортерах рабочей силы. Большинство профсоюзных центров в экспортирующих рабочую силу странах проводит политику оказания помощи трудящимся-мигрантам по их возвращении.

Принцип 4: Обращение к трудящимся-мигрантам

Трудящиеся-мигранты не являются пассивными. По определению они являются одними из наиболее предприимчивых и решительных людей, готовность к переездам и работе в другой стране требует определенной смелости и даже храбрости.

Трудящиеся-мигранты по этой причине должны быть в центре профсоюзной стратегии, касающейся рабочей силы из эмигрантов.

Профсоюзы должны работать, чтобы своими активными действиями защищать трудящихся-мигрантов как в странах происхождения, так и в странах назначения. Принципы, основанные на достойном труде и правозащитном подходе, должны наполнять все организационные, защитные и операционные мероприятия.

⁵¹ См. веб-сайт: <http://www.gefont.org>

Профсоюзы в странах происхождения

При ближайшем рассмотрении полный цикл миграции в поисках работы начинается и заканчивается в стране происхождения. Это характерно для стран с низким уровнем доходов на душу населения.

Если правительства вводят в действие систему мер, облегчающую выезд из страны, скажем на **Филиппинах**, профсоюз может быть привлечен к участию в предварительном этапе миграции. Он может принять участие в инструктаже и информировании трудящегося о возможности вступить в профсоюз в стране, где он будет трудиться.

Там, где такой системы не существует, профсоюзам, возможно, придется рассмотреть вопрос о создании методик консультирования и информирования трудящихся об их правах до их отъезда. Подобную работу, возможно, придется проводить в сотрудничестве с другими организациями, занимающимися вопросами благосостояния трудящихся.

Когда страны происхождения и назначения близки друг к другу, существуют хорошие возможности для сотрудничества. Финские профсоюзы создали информационный центр в **Эстонии** для эстонцев, которые имеют разрешение на работу и намерены эмигрировать в **Финляндию** или которые только рассматривают вопрос о миграции. Посетителям предоставляется информация по вопросам труда, налогового законодательства и социального обеспечения, рекомендуется обращаться за помощью к профсоюзам после переезда.

Профсоюзы в странах назначения

Организация, ведение коллективных переговоров, защита и продвижение прав являются тремя ключевыми задачами для профсоюзов. В точности такие же принципы применяются в отношении трудящихся-мигрантов.

Мы видели в предыдущем разделе (принцип 3) примеры того, как профсоюзы пытаются сплотить трудящихся-мигрантов. Часто это делается совместно с активистами профсоюза из стран происхождения. Создание комитетов по правам человека для трудящихся-мигрантов, филиалов и обмен мнениями являются хорошим способом привлечения самих трудящихся.

Само собой разумеется, что информационные брошюры на родных языках рабочих и сотрудники-устроители, которые могут общаться непосредственно с трудящимися, имеют большое значение при вербовке трудящихся-мигрантов. После вербовки могут быть выявлены потенциальные лидеры, и им может быть предложено профсоюзное образование.

Когда трудящиеся-мигранты увидят, что профсоюзное движение находится на их стороне, то они будут присоединяться, если могут это делать, не боясь потерять работу или без страха перед депортацией.

В инструкции о трудовых отношениях профсоюзы могут включить пункт о равенстве в коллективное трудовое соглашение для трудящихся-мигрантов. Коллективное трудовое соглашение должно учитывать гендерные различия между трудящимися-мигрантами.

Важно консультировать трудящихся-мигрантов по вопросам, которые будут включены в коллективное трудовое соглашение. Профсоюзы должны также поощрять женщин-мигрантов формировать свои собственные организации в рамках профсоюза.

Кампания испанских профсоюзов для трудящихся, не имеющих документов

В Разделе 5 мы рассказали, как профсоюзы могут использовать надзорные структуры МОТ для поднятия вопроса об условиях работников-мигрантов.

В **Испании** трудовые мигранты из **Северной Африки** живут в основном в южной провинции Андалусия. Их дома – пластмассовые и деревянные хижины, или «chabolos», без водопровода и туалета. Если они находят по соседству работу по сбору клубники, она всегда является незаконной, низкооплачиваемой, а иногда и опасной. «Это почти невероятно, что сегодня могут быть люди, живущие в таких условиях в Европе», – сказал возмущенный Мануэль Дельгадо Салас, секретарь по вопросам миграции в Испанской профсоюзной конфедерации, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO).

(Вспомните, что работа в сельском хозяйстве является одним из наиболее опасных занятий, где чрезвычайно высок уровень несчастных случаев со смертельным исходом на производстве).

Большинство иммигрантов, прибывающих из Северной Африки, – марокканцы. Около 40 000 сельхозрабочих из Марокко и стран Сахары, 25% которых составляют незарегистрированные мигранты, трудятся в огромных, сделанных из пластика теплицах, где выращивают большое количество испанских фруктов и овощей на экспорт для европейских и американских супермаркетов. Их оклад может составлять всего лишь 20 евро в сутки.

CC.OO. осуществляет контроль над несколькими проектами с участием мигрантов по всей Андалусии. Она обучает их испанскому языку, предлагает профессиональную подготовку, административную поддержку и открытые ресурсные центры, которые пользуются большим успехом среди нелегальных работников. «Нам нужно изменить законодательство об иммиграции с тем, чтобы люди, которые хотят работать, могли делать это на законных основаниях, – сказала Лоли Гранадос Мартин, координатор профсоюза. – Ограничив доступ для рабочих, все, что мы сделали, это помогли мафии организовать более масштабную контрабанду незаконными иммигрантами».

Профсоюзы США требуют полные и равные права для всех трудящихся

Предложения по законодательству о трудящихся-мигрантах в 2006 году наделали много шума в **США**, спровоцировав массовые демонстрации трудящихся-мигрантов при поддержке своих коллег – членов профсоюзов. Более одного миллиона человек вышли на первомайскую демонстрацию в 2006 году – вероятно, это было самое массовое шествие за прошедшие сто лет. Это пример того, как профсоюзы смогли переосмыслить свои позиции в свете деятельности работодателей и правительства.

Безудержный рост дискриминации в **Соединенных Штатах** заставил американский профсоюзный центр АФТ-КПП в 2000 году пересмотреть свою позицию в отношении поддержки «санкций против работодателей», принятых в 1986 году. Наложение правовых санкций на работодателей, которые несанкционированно нанимали иностранных работников, стало следствием широко распространенной дискриминации в отношении чернокожих, являвшихся гражданами страны или легально проживавших на территории США (имеющих вид на жительство), латиноамериканцев, азиатов и других рабочих – представителей небелой расы при найме их на работу. Работодатели обычно ссылались на трудности, возникающие при проверке разрешающих документов, представленных претендентами при приеме на работу, в качестве причины для отказа в рассмотрении некоторым или всем кандидатам из числа меньшинств. Тем не менее санкции обеспечивали удобное прикрытие работодателям, стремящимся к дискриминации.

Изменение в политике обуславливалось не только дискриминационным воздействием из-за санкций, применяемых к работодателям, но также и тем фактом, что система «санкций против работодателей» давала работодателям инструмент для разгона профсоюзов. В тех случаях, когда трудящиеся пытались объединиться в профсоюз или сообщали о производственной травме, такие работодатели просили трудящихся предъявить «бумаги». По существу, схема «санкций против работодателей» делала работодателей агентами Службы иммиграции и натурализации (INS) (иммиграционные власти), и работодатели применяли данные им полномочия только тогда, когда им было выгодно.

Политика АФТ-КПП защищает и трудящихся-мигрантов, и коренных американских рабочих. Особенно она направлена на предложения по «гостевым программам для трудящихся», когда работодатели привлекают временных работников для удовлетворения производственных нужд, предлагая им неудовлетворительную охрану труда, низкую заработную плату и отсутствие возможности организовать профсоюз (см. врезку).

Американская федерация труда и Конгресс промышленных предприятий (АФТ-КПП)

Мы полагаем, что нет никаких убедительных причин, почему любой иммигрант, который приезжает в эту страну с готовностью работать, платить налоги и соблюдать наши законы и правила, должен быть отнесен к репрессивному, второразрядному статусу – статусу трудящегося-иммигранта.

Принять расширение временных программ по трудящимся-иммигрантам – значит принять создание недемократического, двухуровневого общества.

Для борьбы с этой моделью АФТ-КПП выдвинул более гуманную и демократическую альтернативу. Мы предлагаем, чтобы в тех случаях, когда работодатели могут продемонстрировать реальную потребность в рабочей силе со стороны, трудящиеся допускались бы в нашу страну, имея те же права и тот же уровень охраны труда, что и любой гражданин США. Когда есть реальная потребность в иностранных трудящихся, мы должны принимать эту категорию рабочих не в качестве «гостей», а как полноправных членов общества, обладающих тем же полным набором прав и такой же свободой перемещения, что и постоянно проживающие жители, которых жадные работодатели, возможно, не могут эксплуатировать.

Что трудящимся-иммигрантам действительно необходимо, так это реальные действия на пути к легализации и методы, направленные на удовлетворение будущих потребностей Америки в иностранном труде и гарантирующие трудящимся-иммигрантам, а следовательно – всем трудящимся, полные права и реальное право голоса на рабочих местах. Как страна, которая гордится справедливым обращением и равенством, мы просто не можем согласиться на меньшее.

Профсоюзы в России работают для трудящихся-мигрантов

В **Российской Федерации** усиление поддержки со стороны профсоюзов по защите нелегальных трудящихся-мигрантов и жертв торговли людьми принесло свои плоды. После **США** Россия принимает больше мигрантов, чем любая другая страна.

Между профсоюзами работников строительной индустрии России и **Таджикистана** было подписано двустороннее соглашение о сотрудничестве по обеспечению защиты прав трудящихся в строительной отрасли. 2872 мигранта вступили в российские профсоюзы. При их содействии 1862 мигранта смогли легально трудоустроиться, и более 5 миллионов рублей по возмещению задержек и невыплат заработной платы были перечислены работникам после вмешательства профсоюзов.

Российские профсоюзы через специальные центры организовали новые услуги для трудящихся-мигрантов.

Более 3000 мигрантов, трудящихся в сфере строительства, воспользовались услугами центров, и более чем тысяче мигрантов была предоставлена возможность легального трудоустройства. Благодаря такой деятельности возросла способность профсоюзов в решении проблем миграции и защиты мигрантов.

Профсоюзы Малайзии встали на защиту трудящихся-мигрантов

Малайзия, одна из так называемых «экономик молодых тигров» стран Юго-Восточной Азии, является в основном «страной назначения». Трудящиеся-мигранты из **Индонезии**, **Бангладеш** и **Непала** прибывают в страну, чтобы взять на себя, как правило, неквалифицированную работу, а некоторые квалифицированные трудящиеся Малайзии уезжают за границу.

Стратегия конгресса профсоюзов Малайзии (КПМ), принятая в 2005 году, признает, что нелегальные трудящиеся-мигранты могут создать угрозу для местных трудящихся:

- ▷ КПМ должен инициировать ряд мер, чтобы реализовать эффективный механизм, который будет давать адекватную защиту для 1,5 млн. зарегистрированных трудящихся-мигрантов, которые работают на законных основаниях в стране. КПМ поддерживает действия государства по регулированию миграционных потоков. Присутствие большого количества незарегистрированных трудящихся оказывает сильное влияние на ставки заработной платы и условия работы для легальных мигрантов, а также для местных трудящихся. Незарегистрированные трудящиеся-мигранты часто вынуждены работать больше за меньшие деньги, не имея и других основных удобств, таких как жилье, медицинское обслуживание, оплата сверхурочных и так далее.

Это указывает, кроме того, на признаки эксплуатации, которой могут подвергаться трудящиеся-мигранты:

- ▷ • подмена трудового соглашения после устройства на работу в Малайзии радикально изменяет условия работы и уменьшает заработную плату. Было отмечено, что зачастую договор, представленный трудящимся по прибытии в Малайзию, значительно менее благоприятный, чем договор, на который тот согласился перед отъездом;
- если трудящийся требует возмещения невыплаченной заработной платы, или поднимает другие аспекты трудового конфликта, или жалуется на жестокое обращение, работодатель часто в ответ отменяет разрешение на работу. В результате трудящийся-мигрант теряет свой статус в стране и право на пребывание. Без визы трудящийся не может обратиться в суд;
- Закон об иммиграции (особенно раздел 6) предусматривает наказание, в том числе поркой и тюремным заключением. Административные проблемы криминализируют трудящихся-мигрантов. Трудящиеся-мигранты сталкиваются с трудностями в получении доступа к юридическому представительству и надлежащему судопроизводству.

Среди всесторонних мер КПМ предлагает:

- создать профсоюзы трудящихся-мигрантов;
- обеспечить возможность для повышения квалификации, для того чтобы трудящиеся-мигранты не только смогли улучшить условия труда и получить льготы, но и стать более подготовленными и квалифицированными к своему возвращению домой;

- контролировать реальные потребности в рабочей силе в каждом секторе экономики и работать в тесном контакте с правительством, чтобы быть уверенными, что не существует переизбытка рабочей силы в данном секторе;
- работать в тесном сотрудничестве с посольствами и национальными профсоюзами в странах происхождения;
- создать специальный комитет совместно с Советом адвокатов и НПО с целью анализа всех законов, которые носят дискриминационный характер в отношении трудящихся-мигрантов, что лишает их основных трудовых прав; работать в направлении правовых реформ и всестороннего развития трудовой миграции и политики управления персоналом;
- рассматривать вместе другими национальными профсоюзными центрами в странах происхождения все меморандумы о договоренностях и контракты;
- разработать стандартную модель меморандума о договоренностях и контрактов о найме и трудоустройстве трудящихся-мигрантов;
- отстаивать с соответствующими правительственными учреждениями выдачу виз временного пребывания для всех трудящихся, если имел место трудовой конфликт или злоупотребление, с тем чтобы у трудящихся была возможность жить и работать в стране, пока их проблема не будет урегулирована;
- уделять особое внимание трудящимся, нанятым для работ по дому. Предложить изменения в Закон о занятости, чтобы признать работу по дому в качестве трудовой деятельности; разработать стандартизированные контракты, а также объединить трудящихся, нанятых для работы по дому, в профсоюзы;
- укрепить службы инспекции труда для обеспечения соблюдения правовых условий труда трудящихся-мигрантов;
- обратить внимание на особые риски для всех трудящихся-мигрантов, мужчин и женщин, в определенных профессиях и секторах, выделив неприятные, унижительные и опасные работы; а также на женщин, занятых на работах в домашнем хозяйстве и в неформальном секторе экономики.

КПМ продемонстрировал прекрасный пример комплексного подхода к поддержке трудящихся-мигрантов и в то же время к защите трудящихся Малайзии. Его политика обеспечивает основу для лоббирования и политического диалога с правительством и работодателями.

Паспорт профсоюза

Трудящиеся в сфере информационных технологий (ИТ) в нескольких городах Индии, включая Бангалор и Хайдарабад, создали профессиональные ИТ-форумы и обратились с просьбой о присоединении к профсоюзу международной сети (UNI), который входит во Всемирную федерацию профсоюзов. В ответ UNI выпустил «UNI-паспорт», чтобы помочь мобильным сотрудникам сохранить свои профсоюзные права и получить поддержку во время переезда из страны в страну⁵².

«UNI-паспорт» также дает трудящимся сферы услуг:

- доступ к всемирной сети, состоящей из более чем 900 профсоюзов;
- радушный прием местными филиалами профсоюза в стране назначения;

⁵² См. веб-сайт: <http://www.uniglobalunion.org/>

- помощь в знакомстве с их новым местным сообществом (списки рассылки информации по почте, приглашения на культурные и политические мероприятия);
- возможность принять участие в работе местных органов – в рабочих группах, занимающихся профессиональными вопросам или учебными курсами;
- предоставление информации об условиях труда, банковской, налоговой, жилищной, школьной, здравоохранительной и пенсионной системах;
- консультирование по вопросам занятости, контрактов или местных законов о труде и коллективных договорах;
- правовую поддержку, если с работодателями дела пойдут плохо.

Объединяйтесь в профсоюзы и боритесь!

Всемирный доклад 2000 года «Ваш голос в сфере труда»⁵³, разработанный в рамках последующей деятельности по итогам Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда (МОТ, 1998), подчеркнул, что в ряде стран до сих пор существуют ограничения на профсоюзные права для работников-мигрантов. Членство в основных сильных профсоюзах и федерациях дает мигрантам наравне с местными рабочими больше возможностей влияния в обществе и в сфере труда, таки образом обеспечивая равенство их прав и сдерживая принудительный труд и торговлю мигрантами. Всемирный доклад 2008 года также отмечает, что за последнее десятилетие профсоюзное движение в целом отдавало приоритет вовлечению в профсоюзы работников-мигрантов и отстаиванию их прав независимо от их иммиграционного статуса.

Значительный поворот политики, за которым последовали широкие организационные усилия среди работников-мигрантов, был осуществлен основными профсоюзами и национальными конфедерациями по всей **Европе**, так же как и в **Африке, Южной и Северной Америках** и в **Азии**. Профсоюзное движение всегда играло важную роль в пропаганде интеграции работников-мигрантов в общество принимающих стран. Будучи организованы в профсоюзы, трудящиеся-мигранты могут участвовать в обсуждениях, затрагивающих их роль в обществе, их вклад в экономический и социальный прогресс; они могут участвовать в разработке профсоюзной политики, голосовать на выборах за своих представителей и в большинстве стран имеют право занимать руководящие должности.

Объединение трудящихся-мигрантов в профсоюзы является основным шагом на пути реализации эффективного признания их права на ведение коллективных переговоров. Равенство должно поддерживаться в рамках профсоюзов, и представители профессиональных союзов мигрантов должны иметь возможность сидеть бок о бок с представителями других профсоюзов, когда обсуждаются коллективные договоры. Такие соглашения могут включать положения, касающиеся дискриминации по признаку пола, расы и религии, где трудящиеся-мигранты являются особенно уязвимыми.

Мигранты с неурегулированным статусом подвергаются наибольшему риску принудительного труда и эксплуатации, но и легальным мигрантам может быть также отказано и в правах человека, и в их трудовых правах. Тот факт, что многим из них отказано в праве на членство в профсоюзах, является еще одной причиной, почему национальные и международные движения профсоюзов мобилизовались вокруг вопросов, касающихся трудящихся-мигрантов. МКП говорит:

⁵³ [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/2008/09382\(2008-97\)103.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/2008/09382(2008-97)103.pdf)

- ▷ Фундаментальным требованием профсоюзного движения была борьба за обеспечение права работников создавать и вступать в независимые профсоюзы и права на ведение коллективных переговоров с работодателем. Это – сама основа профсоюзных организаций и по-прежнему первоочередная задача... Основные профсоюзные права – это право создавать или вступать в профсоюзы, право на ведение коллективных переговоров и право на забастовку.

Защита трудящихся-мигрантов

В **Нидерландах** Конфедерация профсоюзов (FNV) открыла членство для незарегистрированных трудящихся-мигрантов в 2000 году. В США профсоюзом работников швейной и текстильной промышленности (UNITE), а также Международным профсоюзом служащих отелей и служащих ресторанов (HERE) ведутся переговоры о положениях, обязывающих работодателя информировать профсоюз о планируемом посещении сотрудниками иммиграционной службы. Эти переговоры начаты в ответ на угрозы некоторых работодателей доносить на нелегальных трудящихся-мигрантов, которые пытались создать профсоюз.

Профсоюзы трудящихся-мигрантов

Наилучшим вариантом для трудящихся-мигрантов является профсоюзное членство в стране назначения со специальными мерами для помощи им в организации, такими как собственная секция и литература на родном языке. В ряде случаев, когда законодательство дискриминирует трудовых мигрантов, это может быть затруднено. В таких ситуациях могут понадобиться такие структуры, как профсоюзы работников-мигрантов.

Другой способ организации – такая структура, которая связывала бы трудящихся-мигрантов разных секторов экономики в группу взаимной поддержки и помощи в рамках национального центра. Эти структуры должны функционировать под управлением самих мигрантов при поддержке национальных центров. Примеры таких структур: **Индонезийский** профсоюз мигрантов, **Южнокорейский** профсоюз мигрантов (MTU), филиал **Корейской** конфедерации профсоюзов (КФПС).

Индонезийский союз трудящихся-мигрантов (IMWU) был создан в **Гонконге (Китай)** в 2000 году и теперь включает 2500 женщин-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, объединенных в 20 профсоюзов, которые получили поддержку Гонконгского конгресса профсоюзов.

Трудящиеся, занятые работами по дому

Даже те трудящиеся-мигранты, которые традиционно изолированы, скрыты и которых чрезмерно эксплуатируют – такие как женщины, работающие в качестве домашней прислуги, – могут объединиться.

Ассоциации трудящихся, занятых работами по дому, установили сотрудничество с существующими профсоюзами, и члены таких объединений присоединились к существующим профсоюзам. В некоторых случаях профсоюзы стали движущей силой для объединения трудящихся, занятых работами по дому.

Объединение работников, занятых работами по дому (домашней прислуги), требует инновационных стратегий и подходов. Предоставление широкого спектра услуг, включая содействие в

формировании чувства собственного достоинства и самосознания трудящихся, крайне важно для их привлечения в качестве домашней прислуги. В **Коста-Рике** Ассоциация домашних работников (ASTRADOMES), созданная в 1991 году, выдвинула целостный подход, предоставляя трудящимся, занятым работами по дому, такие услуги, как запросы по телефону, консультации, поддержку, юридическое и социальное руководство, временное жилье для уволенных и различные обучающие программы, включая изучение трудовых прав и обязанностей. В профсоюзе, выступающем за отражение прав домашних работников в трудовом законодательстве, состоит много женщин-мигрантов, главным образом из **Никарагуа**, а также из **Сальвадора**, **Гватемалы** и **Гондураса**.



Разоблачение злоупотреблений

Профсоюзы, благодаря своему присутствию в мире труда, обладают хорошими возможностями для выявления злоупотреблений по отношению к трудящимся-мигрантам. Они могут наблюдать за поставщиками или клиентами собственных работодателей или за их обращением со своими коллективами. Они могут также использовать надзорные процедуры МОТ (см. с. 82) для сообщений о нарушениях норм МОТ.

Членов профсоюза можно поощрять за сообщения об их подозрениях. Вопросы о нарушении прав трудящихся-мигрантов могут быть включены в учебные программы профсоюзов и опубликованы в журналах для членов профсоюзов. Речь идет о злоупотреблениях агентств по трудоустройству и выявлении лиц, причастных к торговле людьми.



Заключение

Профсоюзы проделали огромную работу по лоббированию, защите и объединению трудящихся-мигрантов. Это происходило на мировом уровне, национальном и местном, как в странах назначения, так и в странах происхождения.

Но члены профсоюзов – неугомонные люди. Недобросовестные работодатели по-прежнему эксплуатируют миллионы трудящихся. Профсоюзы не могут быть удовлетворены, пока каждый трудящийся не окажется защищенным от дискриминации и эксплуатации, став членом профсоюза.

Профсоюзы должны удвоить свои усилия и добавить критической массы в мировую кампанию профсоюзов за права трудящихся-мигрантов – «Достойный труд для трудящихся-мигрантов».

Вопросы для обсуждения по разделу 6

- Какова официальная политика вашего профсоюза в отношении трудящихся-мигрантов? Нуждается ли она в пересмотре и обновлении?
 - Если она нуждается в пересмотре, можете ли вы приступить к работе над новым проектом и придумать, как он будет представлен на вашей профсоюзной конференции?
 - Носят ли положения устава вашего профсоюза в том или ином виде дискриминационный характер в отношении трудящихся-мигрантов? Могут ли они присоединиться к вашему профсоюзу и работать в нем, как и любой другой трудящийся?
-

Обучающие упражнения к 6 разделу



Упражнение: Картирование трудящихся-мигрантов

Цель: Отобразить реальную картину местонахождения трудящихся-мигрантов (конкретный район или рабочее место).

- Задание:**
1. Выберите место работы или район проживания
 2. Используя большой лист бумаги и толстые цветные фломастеры, нарисуйте место работы/район проживания. Отметьте, где что расположено, например: продажа обуви, продажа продуктов питания.
 3. Определите, где сосредоточены трудящиеся-мигранты; где они собираются в неформальной обстановке (хорошее место для встречи с ними) и в какое время. Отметьте всю эту информацию на карте, используя фломастеры другого цвета.
 4. И, наконец, определите, какие группы в первую очередь больше всего подходят для объединения их в профсоюз (к которым проще всего будет найти подход в вопросе об объединении в профсоюз).

Упражнение: Кого нужно объединять? Почему?

Цель: Помочь вам задуматься о трудящихся-мигрантах, которых вы хотите объединить.

Задание: (Будет лучше, если вы будете работать в группе или в паре)

1. Подумайте о рабочих, которым вы хотите помочь объединиться.
2. Нарисуйте на большой доске с перекидными листами одного из рабочих таким, как вы его себе представляете.
3. Мы хотели бы, чтобы вы графически представили на рисунке комментарии/идеи.
 - кем ваш работник мог бы быть (мужчина/женщина и т.п.);
 - что он/она думает о проблемах (например, о дискриминации, плохих условиях труда, об отсутствии социального обеспечения);
 - почему у него/нее могли возникнуть трудности для вступления в профсоюз (может, что-то произошло в прошлом);
 - мешают ли условия труда процессу объединения (например, женщины-трудящиеся, которые могут чувствовать угрозу со стороны мужчин-профторгов);
 - какой у него/нее уровень знаний, включая грамотность, навыки счета;
 - может ли он/она стать потенциальным лидером;
 - какие чувства он/она испытывает к вам – человеку не его/ее круга.

Упражнение: Препятствия на пути к объединению

Цель: Подумать о барьерах на пути к объединению трудящихся-мигрантов.

- Задание:**
1. Вот список некоторых помех на пути к объединению (основан на документе Британского конгресса тред-юнионов (БТК))⁵⁴.
 2. Какие другие препятствия вы можете вспомнить? А что мы можем сделать, чтобы преодолеть эти барьеры на пути объединения трудящихся-мигрантов?
 1. Трудящиеся-мигранты часто работают в наименее организованных отраслях, таких как сельское хозяйство, гостиничный и ресторанный бизнес.
 2. Фактический статус работников может быть неофициальным (например, лица, обратившиеся с просьбой о предоставлении им политического убежища) или неоднозначным (например, работающие студенты). И эти работники, возможно, не желают привлекать к себе внимание как к рабочей силе, вступая в профсоюз.
 3. Такие проблемы, как языковой барьер, могут стать серьезным препятствием для общения и взаимопонимания.

⁵⁴ Trades Union Congress (UK) <http://www.tuc.org.uk/>

Упражнение: Объединение в профсоюз трудящихся-мигрантов

Цель: Помочь задуматься о проблемах объединения трудящихся-мигрантов в профсоюз.

Задание: Это ролевая игра

1. Кто-то из вас будет профсоюзным активистом. Вы собираетесь найти подход к некоторым трудящимся с целью убедить их вступить в профсоюз.
2. Кто-то из вас должен будет сыграть роли трудящихся-мигрантов. Вы понятия не имеете, кто эти люди и о чем они говорят. Каждый день вы должны много трудиться просто для того, чтобы заработать небольшую сумму денег, которую вы сможете отправить домой. Вы не зарабатываете столько, сколько вам обещали «мулы (контрабандисты)», когда вы им отдавали деньги, чтобы попасть в эту страну. Здесь необычная пища, люди вас часто оскорбляют. Ваш работодатель заявил, что некие плохие люди будут пытаться заставить вас вступить в некие организации. Вы подозрительно относитесь к этим чужакам. Если вы будете их слушать, полиция будет неподалеку и депортирует вас.

Упражнение: Дружелюбны ли мы по отношению к трудящимся-мигрантам?

Цель: Эффективная организация.

- Задание:**
1. Изучите деятельность/устав/правила своего профсоюза или вышестоящей организации.
 2. Насколько легко трудящемуся-мигранту присоединиться к профсоюзному движению? Какие существуют препятствия?
 3. Как мы делаем наш профсоюз привлекательным для трудящихся-мигрантов?
 4. Можем ли мы принять их несмотря на какие-либо препятствия, включая законодательные, мешающие трудящимся-мигрантам вступить в наш профсоюз?
 5. В частности, должны ли мы принимать работников-мигрантов в неурегулированной ситуации?
 6. Нужно ли нам менять устав нашего профсоюза? Можем ли мы легко изменить эти правила?

Упражнение: Что лучше для трудящихся-мигрантов?

Цель: Подумать о разных путях организации трудящихся-мигрантов.

Задание: (Вы будете работать в двух группах)

1. Одна группа разработает аргументы для организации работников-мигрантов в отдельные организации.
2. Другая группа разработает аргументы для привлечения работников-мигрантов в существующие профсоюзы.
3. Вам будет отпущено некоторое время на подготовку. Затем состоятся дебаты по двум подходам.

[illegible]

Упражнение: Разработка стратегии профсоюза

Теперь, когда вы проработали это Руководство, вы должны задуматься над тем, что произойдет в дальнейшем. Необходимо привести в порядок все ваши мысли (проанализировать все ваши идеи).

- Что такое мигрант в целом применительно к ситуации в сфере занятости в вашей стране? Составить манифест о стратегиях и законах, которые требуют изменения. Помните, что большинство трудящихся-мигрантов могут быть женщины.
- Предоставление трудящимся-мигрантам права голоса в вопросах, имеющих к ним непосредственное отношение, – как вы собираетесь это сделать?
- Какие структуры могут быть созданы между вашим профсоюзом и профсоюзами в других странах для координации совместных действий?
- Как вы собираетесь объединить трудящихся-мигрантов?
- Подумайте о группе трудящихся, которым вы собираетесь помочь объединиться в профсоюз.
- Подумайте, как работать с этой группой – есть ли в ней неформальные структуры и лидеры?
- Какая структура будет для них наилучшей? Рассмотрите, в какой организации они нуждаются, предположите шаги, необходимые для создания этого вида организации.

Составьте план действий, используя следующий формат:

План действий для трудящихся-мигрантов	
Что мы собираемся делать?	
Каковы первые шаги?	
Какое расписание?	
Кто это будет делать?	
Какие ресурсы и помощь им необходима?	

▷ Глоссарий терминов и понятий в сфере регулирования миграционных процессов ■ ■ ■ ■ ■

Поскольку язык, отражающий проблемы трудящихся-мигрантов, эмоционален, в этом приложении собраны определения (используемые в соответствии с международным правом) некоторых терминов, употребляемых как в данном Руководстве, так и в дискуссиях о проблемах трудящихся-мигрантов.

Большинство определений взято из тезауруса MOT, размещенного на вебсайте по адресу: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/index.htm>

Некоторые из определений заимствованы у Международной организации по миграции (МОМ) по адресу: http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/Glossary_eng.pdf

Другие определения можно также найти в словаре по миграции ЮНЕСКО, который находится по адресу: <http://www.unesco.org/shs/migration/glossary>

Беженец

Конвенция 1951 года о статусе беженцев дает такое определение: «лица, которые в силу вполне обоснованных опасений могут стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений находятся вне страны своей гражданской принадлежности и не могут пользоваться защитой этой страны или не желают пользоваться такой защитой вследствие таких опасений».

Виза H-1B

Американская программа H-1B, позволяющая работодателю временно нанимать на работу по специальности прибывшего в США иностранного туриста.

Воспроизводство населения

Популяция, необходимая, чтобы компенсировать сокращение общей численности населения, численности населения трудоспособного возраста, а также процесс старения населения.

Вынужденная миграция

Международная организация по миграции (МОМ) дает следующее определение этому явлению: вынужденное перемещение кого-либо, желающего спастись от вооруженного конфликта, насилия, нарушения прав, природной или техногенной катастрофы.

Этот термин применяется к потокам беженцев, а также к жертвам торговли людьми и принудительному переселению жителей из одного государства в другое.

Грин-карта («Зеленая карта»)

Документ, разрешающий человеку, не являющемуся гражданином США, в течение длительного времени жить и работать США.

Существуют несколько типов «Зеленой карты»: в большинстве случаев она выдается лицам, чьими поручителями выступают компании; лицам, родственники которых являются гражданами США, или тем, кто просит предоставление им политического убежища.

Денежные переводы

Деньги, заработанные или приобретенные мигрантами, которые они отправляют в страну происхождения.

▷ Глоссарий терминов и понятий в сфере регулирования миграционных процессов

Иммигрант

Всеобъемлющий термин, который обычно обозначает того, кто покидает свою родину и переезжает в другую страну на постоянное жительство (например, в отличие от туриста, приехавшего в другую страну на отдых).

Конвенция 1951 года о статусе беженцев

Ключевой международный правовой документ, подписанный на сегодняшний день 145 государствами, который определяет, кто является беженцем, их права и правовые обязательства государств. Конвенция принята специальной конференцией ООН и предусматривает существенное условие, что беженцы не могут быть возвращены в страну, где он или она опасается преследований.

Лицо, просящее политическое убежище

ООН определяет его как человека, который утверждает, что он или она является беженцем и ожидает вынесения решения по его или ее статусу.

Термин не несет в себе никаких допущений: он просто описывает тот факт, что кто-то подал прошение о предоставлении убежища. Некоторые лица, добивающиеся политического убежища, станут беженцами, некоторые нет.

См. также: *Беженец*

Мигрант

Обычно это человек, который въезжает в страну (кроме той, гражданином которой он является), по крайней мере на период до 12 месяцев, после длительного отсутствия в течение одного года или более.

Мигрант с неурегулированным статусом

Лицо, которое вследствие неурегулированного въезда в страну или по истечении срока действия визы лишилось необходимого правового статуса для дальнейшего пребывания в транзитной стране или стране пребывания.

Незаконные мигранты

Это бессмысленный термин, и поэтому к этому словосочетанию не существует применимого юридического определения! Человек не может быть незаконным!

Незаконный ввоз мигрантов (контрабанда)

Согласно определению ООН, незаконный ввоз мигрантов – это «обеспечение, с целью получения, прямо или косвенно, какой-либо финансовой или иной материальной выгоды, незаконного въезда в какое-либо государство любого лица, которое не является его гражданином или не проживает постоянно на его территории».

Незаконный ввоз мигрантов отличается от торговли людьми тем, что начинается с получения согласия от вовлеченных в него лиц и заканчивается по их прибытии к месту назначения.

Обратная миграция

Имеет отношение к перемещению людей, которые возвращаются в страны происхождения или на привычные места проживания, проведя в другой стране, по крайней мере, один год.

Обратная миграция может совершаться добровольно или быть результатом высылки.

Торговля людьми

ООН дает следующее определение: «Торговля людьми означает осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы

▷ Глоссарий терминов и понятий в сфере регулирования миграционных процессов

силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо».

Эксплуатация может принимать различные формы, включая:

- проституцию или другие виды сексуальной эксплуатации;
- принудительный труд или оказываемые услуги;
- рабство или эксплуатация, похожая на рабство;
- извлечение человеческих органов.

Жертвы торговли людьми либо никогда не соглашались на это, либо их первоначальное согласие было получено без учета их мнения, путем принуждения, обмана, а также насильственными действиями торговцев.

Трудящийся-мигрант

Иностранец, который допускается в государство для выполнения конкретной цели – осуществлять экономическую деятельность, которая оплачивается из источника в стране назначения.

Продолжительность пребывания и вид деятельности, как правило, ограничены.

Утечка мозгов

Эмиграция большого количества высококвалифицированных и образованных жителей страны в другую страну, где они рассчитывают найти лучшие экономические и социальные возможности.

Экономический мигрант

Тот, кто оставляет страну происхождения с целью улучшения качества своей жизни. Этот термин часто используется для обозначения лиц, пытающихся въехать в страну без законного разрешения, и/или тех, кто просит о предоставлении убежища, не имея подлинных причин.

▷ Избранная литература и вебсайты по проблеме трудящихся-мигрантов

Публикации МОТ

Вебсайт МОТ по миграции: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

Stalker, P. *The work of strangers: A survey of international labour migration*, ILO, 1994.

—. 2000. *Workers without frontiers: The impact of globalization on international migration*.

Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Survey on Migrant Workers, 1999. All General Surveys can be found at: <http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>

ILO: *Migrant workers*, Labour Education 2002/4 №129. Labour Education is a quarterly publication produced by the ILO Bureau for workers' activities.

International Labour Conference, 92nd Session, 2004, Report VI, *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Geneva 2004. Downloadable at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc92/reports.htm>

ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration, Geneva, 2005. Downloadable at: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/multilateral.htm>

ILO: Trafficking in human beings: New approaches to combating the problem, Geneva, Special Action Programme to Combat Forced Labour, Geneva, 2003.

Labour migration policy and management: Training modules, ILO Bangkok, 2005.

Rules of the Game. A brief introduction to international labour standards, Geneva, 2005. Downloadable at: http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang—en/index.htm

International Labour Review, Vol. 145, № 1–2, 2006, special Issue on Migration.

The World Commission on the Social Dimension of Globalization was established by the ILO in 2002. The Commission was an independent body. It was initiated to respond to the needs of people as they cope with the unprecedented changes that globalization has brought to their lives, their families, and the societies in which they live. The Commission's final report, *A fair globalization: Creating opportunities for all* was released in 2004: <http://www.ilo.org/fairglobalization/lang—en/index.htm>

The ILO International Labour Migration Programme has produced a series of papers that are intended to contribute to understanding current issues and debates on international migration: <http://www.ilo.org/public/eng-lish/protection/migrant/info/publ.htm>

Веб-ресурсы

Система Организации Объединенных Наций

Организация Объединенных Наций, 2004. Департамент по экономическим и социальным вопросам мирового экономического и социального положения, 2004. Тенденции и политика в мировой экономике, Нью-Йорк:

▷ Избранная литература и вебсайты по проблеме трудящихся-мигрантов

<http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part1web.pdf>

Организация Объединенных Наций, 2004. Департамент по экономическим и социальным вопросам мирового экономического и социального положения, 2004 (pt2). Международная миграция, Нью-Йорк: <http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part2web/preface.pdf>

Верховный комиссар ООН по правам человека отвечает за Международную конвенцию по защите всех работников-мигрантов и членов их семей. Вебсайт по вопросам, относящимся к этой Конвенции: http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm

Веб-сайт МОТ по вопросам миграции: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

Международная организация по миграции: <http://www.iom.int/>

Верховный комиссар ООН по правам человека: www.unhcr.ch/ или www.ohchr.org

ЮНЕСКО, международная миграция и поликультурный курс: http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1211&URL_DO=DO_TOPIC&URL_PART=201.html

Веб-сайты профсоюзов

Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) имеет ряд документов на веб-сайте: <http://www.etuc.org>

Политика ЕКП: <http://www.etuc.org/a/1159>

Отчет конференции по трудящимся-мигрантам, нанятым в качестве домашней прислуги: <http://www.etuc.org/a/2041>

Международная конфедерация профсоюзов (International Trade Union Confederation) <http://www.ituc-csi.org> (включает ссылки на региональные отделения МКП)

Global Unions <http://www.global-unions.org>

Building and Wood Workers International (BWI) <http://www.bwint.org>

Education International (EI) <http://www.ei-ie.org>

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) <http://www.icem.org>

International Federation of Journalists (IFJ) <http://www.ifj.org>

International Metalworkers' Federation (IMF) <http://www.imfmetal.org>

International Transport Workers' Federation (ITF) <http://www.itf.org.uk>

International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) <http://www.itglwf.org>

International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) <http://www.iuf.org>

Public Service International (PSI) <http://www.world-psi.org>

Union Network International (UNI) <http://www.union-network.org>

International Arts and Entertainment Alliance (IAEA) <http://www.fia-actors.com> <http://www.fim-musicians.com>

Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC) <http://www.tuac.org>

▷ Избранная литература и вебсайты по проблеме трудящихся-мигрантов

Другие веб-сайты

Межправительственные организации:

Всемирная комиссия по международной миграции была основана Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций и рядом правительств в 2003 г. Она была независимой, и ее цель составляло обеспечение условий для формулировки согласованных, всеохватывающих и глобальных решений в ответ на проблемы международной миграции. Всемирная комиссия по международной миграции была закрыта в декабре 2005 г., однако этот вебсайт содержит ее заключительный отчет и много полезной информации: <http://www.gcim.org/en/>

У Международной организации по миграции и Всемирного Банка есть страницы, посвященные миграции: <http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp> и <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTMIGDEV/0,,menuPK:2838383~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:2838223,00.html>

Евростат и Междисциплинарный демографический институт Нидерландов (НИДИ) осуществляют проект по улучшению понимания прямых и косвенных механизмов международной миграции в Европейском Союзе. Результаты находятся по адресу: <http://www.nidi.knaw.nl/web/html/pushpull/index.html>

Неправительственные организации (НПО):

Международная организация по борьбе с рабством (Anti-Slavery International). Основана в 1839 году, является старейшей правозащитной организацией в мире и концентрируется на борьбе против торговли людьми: www.antislavery.org

Организация по защите прав человека (Human Rights Watch) выпустила несколько хороших отчетов по результатам исследований о положении трудящихся-мигрантов в некоторых странах: <http://www.hrw.org>

Объединенный совет по благосостоянию иммигрантов (Joint Council for the Welfare of Immigrants – JCWI), правозащитная организация, расположенная в Великобритании: <http://www.jcwi.org.uk>

Центр по исследованию миграции и его исследовательский центр по миграции, глобализации и бедности при университете Сассекс, Великобритания, дает много полезных ресурсов: <http://www.migrationdrc.org/index.html>

Информационный центр по миграции – проект, базирующийся в Нью-Йорке и предоставляющий много инструментов. Он регулярно выпускает бюллетень, на который можно подписаться бесплатно: <http://www.migrationinformation.org/index.cfm>

Платформа для международного сотрудничества о незарегистрированных мигрантах (PICUM). PICUM – это сеть частных лиц и организаций (с секретариатом в Брюсселе), чья работа направлена на поощрение уважения прав человека «недокументированных» мигрантов: www.picum.org

18 декабря – Международный день мигрантов. Можно увидеть информацию о кампаниях за права трудящихся-мигрантов по адресу: <http://www.december18.net/web/general/start.php>

Книги и статьи

- Castles, S. and Miller, M. 1998. *The age of migration*, 2nd edition, Basingstoke, Macmillan.
- Cohen, R. 1987. *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour* Aldershot, Gower.
- Taran, P. A. and Demaret, L. 2006. *Dispelling the migrant myth*, ILO's world of work, №57, sept. 2006.
- Spencer, S (ed.). 2003. *The politics of migration: Managing opportunity, conflict and change*. London, Political Quarterly/Blackwell.
- Demaret, L. 2006. *Private employment agencies: The challenges ahead from the workers' perspective*, in Merchants of labour, ILO Geneva, 2006.
- Taran, P.A. and Geronimi, E. 2003. *Globalization, labour and migration: Protection is paramount*, ILO, Geneva.
- Taran, P.A. 2004. *Vulnerable Groups: Migrant Workers*, United Nations Commission on Human Rights, 60th Session, 2004, Item 14(a) of the agenda.
- TUC. 2003. *Overworked, Underpaid and Over Here: Migrant Workers in Britain*, London, TUC.
- . 2005. *Making a rights-based migration system work*, TUC response to the Home Office consultation document «Selective admission: Making migration work for Britain».
- Wallace, C. 1999. «Crossing borders: Mobility of goods, capital and people in the Central European Region», in A. Brah, et al. (eds): *Global Futures: Migration, environment and globalization*, Basingstoke, Macmillan, pp. 185-209.
- Harris, N. 2002. *Thinking the unthinkable: The immigration myth exposed*, London and New York, I.B. Tauris and Co. Ltd.
- Pécoud, A. and de Guchteneire, P. (eds). 2007. *Migration without borders Essays on the Free Movement of People*, Berghahn Books in Association with UNESCO, Oxford.
- Working for a Better Life: A Profile of Immigrants in the New York State Economy (121 pages, pdf), http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_I mmReport_WorkingforaBetterLife.pdf

ISBN 978-92-2-419123-7 (print);
ISBN 978-92-2-419124-4 (web pdf)