



## Приложение I.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ЭКСПЕРТОВ ТЯНЬ-ШАНЬСКОГО АНАЛИТИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

В этом документе содержатся предварительный анализ и результаты исследований, проведенных экспертами Тянь-Шаньского аналитического центра (ТАЦ) сделанные в ходе оценки передовой практики других стран. Эти результаты предложены в виде таблицы, включающей стратегические цели с соответствующими мерами по их достижению. Таблица предлагается вниманию официальных лиц Кыргызстана, а также всем заинтересованным лицам.

**Сравнительная таблица передовых международных практик, предлагаемая вниманию представителей государственных органов Кыргызстана и всех лиц, заинтересованных в развитии Стратегии регулирования внешней трудовой миграции на период 2013–2018 гг.**

№	Цели	Меры/действия	Соответствующие мировые миграционные передовые практики
<b>1. Совершенствование нормативной-правовой базы</b>			
1.1	Пересмотр действующих правовых норм на предмет устранения несогласованностей и противоречий, восполнения пробелов и отмены устаревших нормативных правовых актов в области трудовой миграции	<p>Разработка предложений по внесению дополнений и изменений в УК КР по введению ответственности за незаконное трудоустройство за рубежом и привлечение иностранной рабочей силы в КР.</p> <p>Разработать и принять Закон, регулирующий порядок осуществления деятельности юридических лиц, осуществляющих</p>	<p><b>США:</b> Принятый в 1986 году Закон США об иммиграционной реформе и контроле (IRCA) был особенно важен тем, что впервые в истории США была введена уголовная ответственность за найм нелегальных мигрантов и появилась система санкций в отношении работодателей. Однако на основании этого закона можно было привлечь работодателя к ответственности, только если он заведомо знал о том, что нанимает нелегального иммигранта.</p> <p><b>Филиппины:</b> Правительство Филиппин до 1970-х годов играло ограниченную роль в сфере трудоустройства своих граждан на работу за границей. В начале 1900-х годов, <i>частные агентства играли самую важную роль в поиске рабочих мест за рубежом для филиппинских рабочих.</i> До 1960 года основной страной назначения для этих работников были Соединенные Штаты. В 1970-е годы экономический бум на Ближнем Востоке дал толчок увеличению спроса на временную рабочую силу</p>

	<p>деятельность по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом.</p>	<p>из Филиппин для работы на нефтяных месторождениях. Это привело к созданию в 1974 году первого важного эмиграционного политического документа, Трудового кодекса Филиппин. Он институционализировал трудовую миграцию из Филиппин и содержал в себе стратегию занятости для эмигрантов. Частные агентства в то время обвинялись в увеличении числа злоупотреблений в отношении филиппинских работников за границей и отсутствии контроля за этим, и одной из целей Трудового кодекса стало снижение влияния этих учреждений и повышение их функциональности в процессе нахождения работы.</p> <p>Только лицензированные агентства могут осуществлять деятельность по трудоустройству работников. Только лицензированные агентства, а не работодатель, могут напрямую осуществлять рекламу вакансий за рубежом. Работодатели с имеющейся ранее судимостью не имеют права нанимать филиппинских рабочих. Работодатели должны пройти регистрацию или процедуры аккредитации, для того чтобы иметь право нанимать филиппинских рабочих. Специальные процедуры были введены по причине большого количества злоупотреблений в отношении филиппинских работников, занятых в домашнем труде. Эти процедуры включают собеседование с работодателем и предварительную профессиональную ориентацию в местном Филиппинском Управлении по работе за границей (POLO).</p> <p>Работодатели должны продемонстрировать, что они имеют достаточные доходы для оплаты услуг работника. Работодатель должен оплатить услуги агентства за их издержки по набору персонала, ведению документации и размещению работников в соответствии с вакансиями, на которые они нанимаются. Работодатель должен оплатить авиабилет для работника, визовый сбор, внести оплату за обработку документации в Филиппинской администрации по трудоустройству за рубежом (POEA) и внести членский взнос в Администрацию по обеспечению поддержки за рубежом (OWWA). Агентство может также взыскать с работника оплату, равную величине одной ежемесячной зарплаты. Моряки, работники домашнего труда и работники, направляющиеся в страны, где плата за их размещение не взимается, не облагаются подобными платежами агентству.</p> <p>Трудовой контракт для работы за рубежом должен, как минимум, включать следующие условия: гарантированную заработную почасовую оплату; бесплатный проезд до и от рабочего места или предоставление других льгот, компенсирующих эти дополнительные затраты работника; бесплатное питание и проживание или предоставление компенсационных льгот; четкие легитимные основания для увольнения с работы.</p> <p>Заработная плата филиппинского мигранта не может быть меньше, чем минимальный размер заработной платы за подобную работу с применением подобных навыков у местных работников или</p>
--	--	--

чем средняя заработная плата на Филиппинах, если иное не установлено двусторонними или международными соглашениями. В случае смерти работника за границей работодатель должен оплатить расходы по транспортировке тела работника и его имущества на Филиппины.

Для всех работников за рубежом должно быть обеспечено оказание бесплатных экстренных медицинских и стоматологических услуг, в том числе обеспечение лекарствами. Рабочим за границей гарантировано предоставление одного дня отдыха в неделю. Наконец, в другой стране должен быть механизм для урегулирования любых споров между работником и работодателем.

РОЕА также имеет право ставить особые условия иностранным работодателям: утверждение документов работодателя, в том числе утверждение трудовых договоров POLO, непосредственно в стране или напрямую РОЕА, требование иметь представительский офис на Филиппинах, что, в свою очередь, требует веских доказательств легальности бизнеса, или предоставление проектных документов и рабочих виз; специальные требования вводятся для работодателей, желающих нанять домашнюю прислугу только из низкоквалифицированных филиппинцев. РОЕА также устанавливает высокие и жесткие стандарты для заключения трудовых договоров.

**Шри-Ланка:** Иностранцы агентства занятости, желающие работать в Шри-Ланке, должны получить лицензию, для чего необходимо выполнить ряд финансовых и материально-технических требований, а также иметь репутацию, соответствующую требованиям. Бюро внешней занятости имеет полномочия надзора за этими агентствами. Агентства обязаны ежегодно продлевать свою лицензию.

**Индия:** Чтобы найти работу за рубежом, в Индии, как правило, пользуются услугами частных кадровых агентств. В настоящее время этим учреждениям необходимо получать лицензию на право осуществления этого вида деятельности от Министерства по делам индийцев за рубежом. Компании, желающие зарегистрироваться в качестве действующих кадровых агентств, должны оплатить 464 \$ (по курсу в рупиях). Агентство-заявитель также должно внести банковский гарантийный депозит в размере как минимум 371000 \$. В дополнение к пакету документов, прилагающемуся к заявлению, агентство должно представить Защитнику эмигрантов отчет о проверке своих офисов и полицейский отчет о соискателях работы. Защитник эмигрантов является подразделением Министерства по делам индийцев за рубежом и несет ответственность за предоставление разрешения на эмиграцию.

**Миграционное законодательство и формулирование политики (Процесс Коломбо – ПК) С 2005 года восемь из 11 стран ПК внесли соответствующие поправки в действующее законодательство или приняли новое законодательство. Это означает, что страны-члены ПК осознают, что они должны**

		<p>управлять процессом миграции рабочей силы более эффективно. Вновь принятые законы и разработанная политика фокусируются, в основном, на двух направлениях: регулирование процесса найма и обеспечение повышения благосостояния.</p> <p>Например, в <b>Индонезии</b> усиление регулирования и мониторинга процесса найма на работу включает: обязательную регистрацию работников в районных/муниципальных управлениях; агентства занятости должны обязательно иметь лицензию на наем рабочей силы (SIP), лицензия выдается и обновляется министерством; процесс набора работников должен осуществляться совместно агентствами и местными офисами Национального агентства по размещению и защите трудящихся за рубежом (BNP2TKI); не взимать с работников оплату за трудоустройство; зарубежные работодатели должны получить одобрение своей деятельности от правительства; агентства должны детально проинформировать работников обо всех положениях их контрактов в ходе проведения двухдневных брифингов перед отъездом, которые будут проводиться местными офисами Национального агентства по размещению и защите трудящихся за рубежом (BNP2TKI); учреждать контроль за условиями труда работников в стране назначения и организовывать их безопасное возвращение после завершения контрактов; располагать в аэропортах посты Службы трудовых мигрантов для сбора данных обо всех возвращающихся трудовых мигрантах с целью обеспечения предварительной медико-санитарной помощи трудовым мигрантам, жалующимся на проблемы со здоровьем, а также для направления всех обратившихся и нуждающихся для получения правовой, физической и психологической реабилитационной помощи в компетентные службы; оказывать содействие в транспортировке к месту проживания в Индонезии.</p>	
		<p>Разработка и принятие механизма, регулирующего порядок ведения учета въезжающих и выезжающих в страну граждан, а также разработка простых и доступных методов регистрации мигрантов. Разработка формата и процедур регистрации и учета миграции населения. Определение диалоговой оперативной системы</p>	<p><b>(см. о миграционной статистике в информации о Молдове 2.1)</b></p> <p><b>(см. ниже о распределении задач)</b></p>

		обмена данными между заинтересованными службами.	
1.2	Выработка правового механизма эффективной межведомственной координации	Разработка нормативно-правового акта, определяющего распределение задач и меры ответственности министерств и ведомств в вопросах трудовой миграции за рубежом.	<p><b>Молдова:</b> В Молдове десять министерств и ведомств занимаются решением различных вопросов миграции. Политически ориентированный консультативный комитет, тесно связанный с премьер-министром Молдовы, Национальной комиссией по народонаселению и развитию (NCPD), обеспечивает координацию политики между ними.</p> <p><b>Грузия:</b> В 2011 году в Грузии была создана Государственная комиссия по вопросам миграции с основной целью усиления координации между организациями, работающими по вопросам миграции. Ряд министерств и других правительственных структур представлены в Миграционной комиссии: Министерство иностранных дел, Министерство по делам внутренне перемещенных лиц с оккупированных территорий, их обустройству и беженцам в Грузии, Министерство финансов, Гражданская регистрационная служба и Департамент миграции при Министерстве юстиции, Министерство образования и науки (активно участвует, заботясь о восстановлении профессионального обучения мигрантов, и способствует их интеграции), Министерство экономики и устойчивого развития, Национальное статистическое бюро Грузии, Парламент Грузии, Министерство европейской интеграции и Министерство по делам диаспор (все они также активно участвуют). Заседания проводятся не реже одного раза в месяц.</p> <p><b>Мексика:</b> Внедряя схожую с Филиппинами организацию миграционных процессов, Мексика ввела межведомственную систему с большой степенью оперативной и политической независимости от министерств. Основное учреждение, которому поручена защита прав мексиканцев за рубежом, – это Институт по делам мексиканцев за рубежом (IME), имеющий статус независимого агентства при Министерстве иностранных дел.</p> <p>Целью деятельности Института по делам мексиканцев за рубежом (IME) является содействие реализации стратегий, интеграция программ, сбор предложений и рекомендаций общин, их членов, их организаций и консультативных органов, направленных на повышение уровня жизни мексиканских общин за рубежом и реализацию руководящих принципов, разработанных Национальным советом по делам мексиканских общин за рубежом.</p> <p>Институт фактически управляется Национальным советом по делам мексиканских общин за рубежом (Consejo Nacional), состоящим из 11 министерств, занимающихся вопросами миграции, и Консультативного совета (Consejo Consultivo), в который входят 156 представителей мексиканских</p>

общин за рубежом. Консультативный совет состоит из шести комиссий (по образованию, здравоохранению, политическим и правовым вопросам, пограничным вопросам, вопросам экономики и бизнеса, коммуникации и информации), которые обращаются с запросами в различные органы мексиканского правительства.

Институт собирается дважды в год, чтобы достичь консенсуса по рекомендациям. Одним из наиболее характерных черт работы Института по делам мексиканцев за рубежом является создание специализированной сети представителей в консульских учреждениях в США и в Канаде. Создание этого Института было отмечено МОТ в качестве хорошей практики, т. к. это позволило эффективно налаживать связи с вовлеченными общинами, предоставлять большой спектр услуг и содействовать сотрудничеству, с принимающими странами, по крайней мере, по целому ряду вопросов, имеющих значение для мигрантов.

В апреле 2011 года вступил в силу новый закон по миграции (*Ley de Migracion*). Закон направлен на разработку миграционной политики, соблюдающей права мигрантов. Он является всеобъемлющим по своему охвату, содействует международному передвижению людей, учитывает потребность страны в рабочей силе, обеспечивает равенство возможностей для коренных мексиканцев и иммигрантов, признает права, полученные иммигрантами, проживающими в стране длительный период, способствует сохранению единства семьи и социокультурной интеграции, а также способствует возвращению и реинтеграции мексиканских эмигрантов.

**Филиппины:** Сосредоточение усилий на защите прав филиппинских работников за рубежом привело к созданию трех дополнительных надзорных советов: Совета по продвижению занятости за рубежом (OEDB), Национального совета по делам моряков (NSB) и Бюро по трудоустройству (BES). Деятельность OEDB и NSB была направлена на продвижение новых рынков труда для трудовых мигрантов, для оказания содействия в найме квалифицированных специалистов на эти рабочие места и обеспечение хороших рабочих мест. В 1982 году эти три организации были объединены в одно учреждение – Филиппинскую администрацию по трудоустройству за рубежом (POEA). Объединенная организация оказалась более эффективной и регулирует работу за границей, а также деятельность частных агентств занятости. Она предназначена для оказания помощи временным или маятниковым мигрантам, за исключением мигрантов, желающих навсегда покинуть Филиппины. POEA имеет офисы только в Филиппинах. Проведение мониторинга за рубежом делегировано Филиппинскому Управлению по работе за границей (POLO) и филиппинским консулатам.

Правление POEA определяет политику и осуществляет надзор за функционированием агентства;

имеет структуру, позволяющую заинтересованным сторонам высказывать мнение и активно участвовать в диалогах. Правление возглавляет Министр труда и занятости, а глава РОЕА выступает в качестве его вице-председателя совместно с тремя представителями частного сектора, женщинами, представителями морских и наземных категорий занятости в качестве его членов. Глава РОЕА наблюдает за повседневной деятельностью агентства и имеет трех заместителей.

РОЕА является центральным элементом системы регулирования трудовой миграции. Агентство тщательно отбирает работников для работы за рубежом и местных рабочих, которым оно оказывает поддержку. Его целью является найти надежных, хороших работодателей, которые сотрудничают с мотивированными, квалифицированными местными трудовыми ресурсами. Фирмы, которые оно рекомендует, должны соответствовать минимальным стандартам занятости. Также имеются определенные правила, касающиеся трудоустройства работников. Со стороны фирм агентство помогает иностранным работодателям с выбором и регистрацией филиппинских рабочих, а это облегчает перемещение рабочей силы в другую страну. Оно накладывает жесткие условия на частные агентства занятости, получающие лицензии с условием их периодического обновления, предоставления доказательств наличия собственности и определенного финансового положения, а также доказательств эффективности их зарубежных партнеров.

В целом, в течение более чем 25 лет Филиппины разработали многостороннюю систему поддержки трудовой миграции, основанную на функциональном разделении задач. Различные учреждения получили де-факто автономный статус, но они подотчетны Министерству труда. РОЕА занимает первое среди равных коллег место благодаря долгой истории своей деятельности и широким полномочиям, доступности организации и влиятельным назначениям на самые высокие должности.

**Шри-Ланка:** Шри-Ланка в последние годы перешла к использованию министерской модели для организации своего учреждения, занимающегося вопросами трудовой миграции. В центре этой модели находится Министерство продвижения занятости за рубежом и социального обеспечения (MFERPW). На самом деле Шри-Ланка является единственной страной среди перечисленных нами, которая сосредоточила политические приоритеты и их практическую реализацию в одном и том же учреждении на министерском уровне. Однако признано, что министерству приходится сотрудничать с другими министерствами по вопросам, не относящимся исключительно к миграционной сфере.

МОТ дал высокую оценку консультативному процессу, приведшему к сегодняшнему развитию институциональной структуры: «В результате проведения консультаций между МОТ и Министерством по трудоустройству филиппинских работников за рубежом и продвижению их

благополучия (MFERW) была разработана дорожная карта по выработке политики. Дорожная карта была сфокусирована на трех основных направлениях: эффективном управлении трудовой миграцией, защите и продвижении прав и возможностей трудовых мигрантов и членов их семей, а также на взаимосвязи миграции и процессов развития.

В результате были утверждены четыре направления работы: создание трех тематических рабочих групп, основанных на ключевых направлениях и с учетом трехсторонней заинтересованности; создание Национального трехстороннего комитета под председательством министра MFERW и состоящего из соответствующих министерств и ведомств; разработка проекта национальной политики в области трудовой миграции под руководством рабочих групп, наблюдательного комитета и национальных советников (выбираются из национальных научных учреждений), а также представление проекта политики заинтересованным сторонам в стране на утверждение. Эта политика стала официально применяться MFERW с 24 февраля 2009 года. Она была одобрена шриланкийским кабинетом министров 30 апреля 2009 года».

Опыт создания MFERW относительно новый и, следовательно, трудно сравним с другими проанализированными нами моделями. Возможные преимущества включают в себя большее бюрократическое влияние министерства на бюджетные ассигнования и принятие других решений на уровне кабинета министров, значение информации для миграции в контексте стратегического или оперативного обсуждения политики, которое может повлиять на миграционную ситуацию.

Возможные недостатки включают распространение бюрократических процедур, использование министерских должностей в качестве источника покровительства, особенно в такой стране, как Шри-Ланка, с наличием глубоких разногласий у самого населения и, самое главное, неэффективный контроль деятельности учреждений в пределах их компетенции, который может привести к проведению ими своей собственной неподконтрольной деятельности.

**Украина:** «Украина, учитывая ее огромную территорию, дает наибольшее количество трудовых мигрантов в регионе, находясь между Россией и Европейским Союзом. Тем не менее, *Концепция государственной миграционной политики*, основной стратегический документ по вопросам миграции, был принят лишь в середине 2011 года, после более пятнадцати лет обсуждения его в парламенте и в других государственных органах. Украина никогда не считала своим приоритетом миграционную политику. Вместо этого она пыталась контролировать иммиграцию, при этом оказывая лишь небольшое содействие украинцам, работающим за рубежом. Например, Государственная миграционная служба имеет «план интеграции (им)мигрантов в украинское общество на период 2011–

2015 гг.», но в отношении эмигрантов не имеется никаких документов. Более того, Государственная миграционная служба является органом, которому необходим контроль над его деятельностью, а также придание ему функции предоставления консультаций в отношении решений, принимаемых другими государственными органами и способных оказать влияние на миграционную ситуацию. Страна, имеющая самое большое число граждан, работающих за рубежом в регионе, а также в разных регионах по всему миру, предъявляющих очень разные требования, не в состоянии на сегодняшний день сформировать консолидированную стратегию для поддержки своих трудовых мигрантов».

**Грузия:** В Грузии иммиграционная политика была до недавнего времени довольно либеральной. И все же прогресс в развитии эмиграционной политики, ее приоритетов и целей наступил относительно недавно. До 2011 года механизм координации между государственными учреждениями и министерствами, занимающимися вопросами миграции, был очень слабым. В 2011 году была создана Государственная комиссия по вопросам миграции с основной целью усиления координации между организациями, работающими по вопросам миграции. Комиссия работает над выработкой миграционной стратегии, и план действий к ней должен быть готов к концу 2012 года. Комиссия также намерена совершенствовать правовую базу по миграции. Основные положения, нашедшие свое отражение в проекте документа по миграционной стратегии, – это содействие развитию легальной эмиграции, предотвращение и борьба с незаконной миграцией, развитие системы предоставления убежища и содействие достойному возвращению и реинтеграции. Проект миграционной стратегии также определяет обязанности различных субъектов, вовлеченных в эту сферу деятельности.

**Создание специального государственного органа по поддержке трудовых мигрантов и межведомственной координации (ПК):** Некоторые из стран-членов ПК также создали специализированные государственные органы или агентства в целях совершенствования своих целенаправленных усилий в сфере миграции. С 2005 года семь из 11 стран-членов ПК создали новые институциональные структуры. Например, Пакистан в 2008 году создал Министерство по делам пакистанцев, находящихся за рубежом, для целей лучшего понимания текущей ситуации с пакистанскими мигрантами за рубежом, выработки решений их главных проблем. Министерство также предлагает краткосрочные и долгосрочные программы развития трудовых ресурсов и занятости. Так же, как и Пакистан, в 2007 году Шри-Ланка создала учреждение с полномочиями на уровне министерства, которое сосредотачивает свою деятельность на обеспечении благосостояния трудовых мигрантов и развитии их способности находить подходящую работу за рубежом. Министерство продвижения занятости за рубежом и социального обеспечения контролирует шриланкийское Бюро занятости за рубежом, регулирующее деятельность кадровых агентств, рассматривает жалобы, поступающие от трудовых мигрантов, и организывает для них брифинги и

			профессиональную подготовку.
1.3	Обеспечение государственной поддержки по вопросам социального страхования граждан Кыргызской Республики – трудовых мигрантов	Разработка механизмов добровольного перечисления средств социального страхования в государственные и негосударственные органы социального страхования (Законы Кыргызской Республики «О негосударственных пенсионных фондах», «О гарантированных государственных минимальных стандартах»). Разработка законодательных актов, обеспечивающих создание эффективной системы социального и медицинского страхования трудящихся мигрантов (создание фонда поддержки трудовых мигрантов).	<b>Азербайджан</b> подписал двусторонние соглашения о социальном обеспечении мигрантов с Кыргызстаном, Казахстаном, Грузией, Украиной, Италией, Россией, Молдовой и Беларусью, охватывающие аспекты <i>социальной защиты</i> маятниковой миграции между странами, а также ряд двусторонних соглашений о сотрудничестве по вопросам миграции с Российской Федерацией и Молдовой. Рассматривается в разделе по праву перевода или сохранения пенсии социального обеспечения (пенсий) и платежей медицинского страхования.
<b>2. Развитие эффективных форм и методов управления трудовой миграцией за рубежом, основанных на расширении и развитии двух- и многосторонних международных отношений</b>			
2.1	Расширение возможностей и стандартизация процедур трудоустройства за рубежом через внедрение организованного	Подписать соглашение по организованному трудоустройству граждан КР на территории РФ и РК. Подписать соглашение между Правительством Кыргызской Республики и Правительством Российской	(см. пункт 2.2 ниже) <b>Филиппины:</b> Для легальных иммигрантов из Филиппин двусторонние соглашения в целом гарантируют <i>правовой статус иностранного рабочего</i> во время их пребывания в стране назначения и по их возвращению на Филиппины. Но ни в одном из этих соглашений не предусмотрены гарантии для недокументированных иммигрантов. Исследования этих соглашений предполагают, что контроль

найма. Инициирование и заключение двусторонних международных договоров в сфере миграции, обеспечивающих режим наибольшего благоприятствования для трудовых мигрантов Кыргызской Республики	Федерации «О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей».	<p>и обеспечение соблюдения условий соглашения вызывают озабоченность и считаются слабыми. Нет механизмов регулирования, внедренных в какие-либо из этих соглашений, и это вряд ли можно отнести к передовой практике.</p> <p><b>Индонезия:</b> Политика в отношении потенциальных легальных мигрантов теперь акцентируется на сертификации навыков. Потенциальные мигранты должны получить профессиональные сертификаты от лицензированного агентства и пройти психическое и физическое обследование в аккредитованном агентстве. Мигранты получают сертификаты в качестве доказательства компетентности и хорошего здоровья. Все мигранты получают удостоверения личности в качестве официального доказательства того, что они имеют правовой статус. Наконец, мигранты должны быть в возрасте от 18 до 39 лет. Заявители, которые хотят работать в качестве надомных работников, должны быть не моложе 21 года.</p> <p><b>Мексика:</b> Особый интерес представляет программа, направленная на обеспечение мексиканцев, проживающих в Соединенных Штатах, независимо от их статуса, идентификационной картой, или удостоверением личности (<i>Matricula consular</i>), которое может быть использовано для открытия банковского счета. Тем самым обеспечивается доступ к формальным финансовым рынкам труда мигрантов. <i>Matricula consular</i> – это удостоверение личности, с фотографией и другими необходимыми составляющими, которые свидетельствуют о том, что владелец идентификационной карты является гражданином Мексики, проживающим за рубежом. Стоимость карты – около 29 долларов США. Она действительна в течение пяти лет. В мае 2003 года Министерство финансов установило правила, признающие карту удостоверением личности с целью открытия счета в банке. Эти карты также применялись для доступа к другим социальным услугам. Принятие карты было особенно полезным для незарегистрированных мексиканских мигрантов, так как карта обеспечивала их документами, удостоверяющими их личность. В 2005 году в Соединенных Штатах 118 банков принимали карточку <i>Matricula consular</i> в качестве альтернативной формы удостоверения личности для открытия счета в банке. Расширение доступа к банкам имеет дополнительное преимущество: снижение затрат при денежных переводах в Мексику.</p>
	Организация целенаправленной деятельности по поиску новых рынков труда и изучение новых потребностей уже существующих рынков.	(см. пункт 2.2 ниже)

		<p>Провести работу по инициированию и подписанию двусторонних договоров между Кыргызской Республикой и государствами дальнего зарубежья, регулирующих процессы трудоустройства граждан Кыргызской Республики (страны Персидского залива, страны ЕС).</p>	
		<p>Установление прямых контактов и развитие сотрудничества с органами исполнительной власти регионов и городов Российской Федерации по трудоустройству граждан Кыргызской Республики.</p>	<p><b>Индонезия:</b> Лица, подающие заявку на работу в Японии и Южной Корее, не обязаны проходить через лицензированные агентства. Они могут находить подробную информацию о вакансиях в Интернете и сообщать о своих интересах в Национальное агентство по размещению и защите иностранных рабочих Индонезии. Прямой подход к поиску соответствующей работы является результатом двустороннего соглашения между Индонезией, Японией и Южной Кореей (<i>эта лучшая практика также имеет отношение к части двусторонних соглашений</i>).</p>
		<p>Инициирование включения блоков «пенсионное обеспечение трудящихся-мигрантов» в международные договоры по трудовой миграции между Кыргызской Республикой и государствами наиболее активного миграционного обмена (РФ и РК).</p>	<p><b>(см. следующий параграф)</b></p>
		<p>Инициировать и подписать соглашения с РФ и РК о регулировании вопросов</p>	<p><b>Переводимость пенсий:</b> Перевод (перезачет) пенсий предполагает возможность для трудящегося мигранта сохранять, пополнять и переводить приобретенные права на получение социального обеспечения, независимо от страны проживания. Перевод может быть полным, частичным или</p>

		<p>пенсионного обеспечения граждан Кыргызской Республики, осуществляющих временную трудовую деятельность на территории указанных государств.</p>	<p>недоступным. Полный перезачет гарантирует страховую ценность приобретенного права на пенсионное обеспечение, в случае, если трудовой мигрант меняет место работы. Частичный перезачет означает, что сохраняется только часть начисленного пенсионного капитала, когда мигрант меняет место работы. В дополнение к возможности перевода, в эффективной трансграничной пенсионной системе должны быть введены правила справедливого суммирования и пропорциональности. Суммирование означает, что пенсионное пособие определяется по общей сумме взносов во всех странах, в которых работал мигрант. Пропорциональность означает, что каждая страна, в которой работал мигрант, выплачивает только часть общего накопленного капитала, при этом, доля выплаты зависит от количества времени работы мигранта в стране и суммы дохода, полученного в этой стране. Положения о переводе прав на льготы также важны для определения суммы пособия, а период наделения правом может различаться в каждой стране, где работал трудовой мигрант. Если период наделения правом продолжительный, то мигрант может не получить никакого начисления в этой стране.</p> <p>Наконец, когда уставной пенсионный план определяет схему для получения пенсии, сумма выплаты рассчитывается согласно сумме заработной платы в течение последних лет работы в каждой стране. Если сумма заработной платы не учитывает инфляцию, то это негативно влияет на сумму пособий при переездах мигрантов из страны в страну. Таким образом, для соблюдения этих правил, страны происхождения должны вести двусторонние переговоры по социальному обеспечению с принимающими странами, где трудящиеся мигранты могут приобрести определенные права. Однако, такими условиями могут пользоваться только квалифицированные временные трудовые мигранты из Азии и Тихоокеанского региона.</p> <p>Политика, влияющая на перевод и перезачет пенсий, в целом, применяется только по отношению к документированным мигрантам. Единственным выходом для недокументированных мигрантов является производство накоплений в частном пенсионном фонде, инвестирование в недвижимость и другие активы на родине, или экономия с помощью финансовой системы, облегчающей перевод денежных средств через границы. Так как значительная часть мигрантов из Кыргызстана является незарегистрированными мигрантами, то отсутствие доступа к перезачету пенсий имеет критическое значение. Ниже приводится анализ системы перевода, доступной для легальных мигрантов.</p> <p><b>Европейский Союз</b> ближе всего подошел к предложению лучшего пакета пенсионного обеспечения для внутренних мигрантов ЕС и мигрантов третьих стран, которые переезжают из одной страны в другую внутри ЕС. Законодательство в отношении мигрантов третьих стран немного отличается от правил ЕС для внутренних мигрантов: различие заключается в том, что они должны выбрать</p>
--	--	--	--

программу пенсионного обеспечения только одного государства в ЕС – либо того, где они работают, либо того, где они проживают. Для мигрантов ЕС пенсии полностью сохраняются или переводятся внутри стран ЕС, и права на пенсионное обеспечение основываются на общем трудовом стаже работы в ЕС. Размеры пенсий не должны быть ниже размера пособия, в случае если бы мигранты проработали в одной из стран ЕС всю свою жизнь. Это отвечает условиям суммирования всех выплат за работу по найму. Выплата пенсионных взносов распределяется в каждом государстве на основе процента времени, в течение которого там проработал мигрант. Не существует никаких потерь, связанных с различными схемами прав на пенсию, несмотря на то, что мигранты могут потерять льготы, т. к. они рассчитываются на основе номинальной, а не реальной заработной платы. Европейский суд применяет присуждение пособий согласно законодательно установленной системе пенсионного обеспечения. Права на пенсию программ профессиональных союзов менее подвижны и не регулируются этими нормами.

Существуют двусторонние соглашения с некоторыми странами ЕС и странами, принимающими мигрантов. Эти соглашения основаны на штрафах, которые могут налагать страны ЕС на пенсии, заработанные мигрантами третьих стран, если они получают пенсию в другой стране. Существуют преимущества двусторонних соглашений. Два примера подобных соглашений – это соглашения между Германией и Марокко, а также между Германией и Турцией. Соглашение между США и Мексикой было разработано и предложено для вступления в силу в 2005 г., но этот вопрос являлся предметом обсуждения в Конгрессе, который его не утвердил.

Двустороннее соглашение между Германией и Марокко позволило сократить штраф для тех, кто получал пенсии ЕС за его пределами. Немецкий пенсионер может получать свою немецкую пенсию в любой стране мира без штрафных санкций. Это не применимо по отношению к пенсионерам, не имеющим гражданства Германии. Двустороннее соглашение с Марокко позволяет мигрантам в Германии, платившим взносы в уставной немецкий пенсионный план, получать полный размер пенсии, если они выедут из Германии и выйдут на пенсию в Марокко.

В сравнении, Алжир (в 2005г.) не имел двустороннего соглашения с Германией, и любой алжирский мигрант в Германии, плативший взнос в уставной немецкий пенсионный фонд, имел право получать пенсию на 30% ниже, если он решил выйти на пенсию и получать ее в Алжире. Если алжирский пенсионер решил уйти на пенсию и получать свою пенсию в Марокко, то его пенсия будет регулироваться двусторонним соглашением между Германией и Марокко, и тогда он получит полную пенсию без 30-процентного штрафа. Турецкие или тунисские мигранты, которые заработали пенсию в Германии, смогут получить ее в полном объеме только в том случае, если они выйдут на пенсию в ЕС

или в любой другой стране, с которой Германия имеет двустороннее соглашение; они бы получили 30-процентное сокращение своей пенсии, если бы вышли на пенсию в любой другой стране мира.

Страны Персидского залива не дают права мигрантам на получение пенсии и не требуют от легальных мигрантов осуществлять выплаты в пенсионную систему. Мигранты в этих странах должны осуществлять выплаты в частный пенсионный фонд или, в некоторых случаях, могут внести свой вклад в пенсионную систему своей страны. Филиппины являются одной из стран, которая позволяет мигрантам осуществлять выплаты в филиппинскую систему государственного пенсионного обеспечения и получать государственное пособие после выхода на пенсию.

Два других многосторонних соглашения в рамках сохранения или перевода пенсионного обеспечения иллюстрируют некоторые выгоды и издержки этих договоренностей. **Соглашение о пенсионном обеспечении (CASS) в рамках Соглашения о Карибском сообществе и общем рынке (CARICOM)** является официальным соглашением по установленной законодательно системе пенсионного обеспечения для большинства стран Карибского региона. CASS было разработано и подписано в 1996 году для того, чтобы защитить права работников, мигрирующих в поисках работы в странах Карибского бассейна. Пособия выплачиваются в рамках программ социального обеспечения в тех странах, где работник вносил взносы в пенсионный фонд. В ЕС не существует дублирования пособий, что не позволяет мигрантам получать больше одной пенсии, которую они могли получать наравне с работниками, работающими только в одной стране. В CASS дублирование возможно потому, что начисление размера пенсии зависит от стажа – она выше в первые годы работы. Работники, которые в течение краткосрочного периода времени работают на различных рабочих местах, получают большую пенсию, чем работники, которые проработали столько же времени, но работали только в одной стране.

Сама пенсия основана на общей сумме пенсионных взносов, как в ЕС, но пенсия несправедливо распределена непропорционально. Мигранты могут принять решение выйти на пенсию и использовать свои общие выплаты пенсионных взносов в стране с более благоприятной и выгодной системой пенсионного обеспечения и получать пенсию в соответствии с правилами этой страны. Компенсация пенсионных взносов в общем будет очень низкой. Одна из причин этого – недостаточная информированность мигрантов о том, как работает система и каковы ее преимущества. Вторая причина заключается в том, что система доступна только для мигрантов, получивших частичное право на пенсионное обеспечение в какой-либо стране, таким образом, мигранты с длительным стажем в одной стране не могут претендовать на полное пенсионное обеспечение в соответствии со своими заработками. Не существует перерасчета зарплаты и ее корректировок с

учетом инфляции, а также существуют различные требования к возрасту и срокам выплат пенсионных взносов. Эта система была бы плохой моделью для Кыргызской Республики, если бы она ее приняла.

Система стран МЕРКОСУР (Аргентина, Бразилия, Парагвай и Уругвай) была учреждена совсем недавно. Система SAICI (Система Международных Соглашений) управляет ею на условиях многостороннего соглашения. Она включает в себя ведение базы данных всех транзакций между четырьмя странами. Международная ассоциация социального обеспечения (ISSA) в 2009 году признала МЕРКОСУР в качестве передового опыта в функционировании системы управления SAICI (ISSA 2009). Система схожа с системой **Соглашения о Карибском сообществе и общем рынке CARICOM**, где суммируется общий стаж и общий вклад в уставной пенсионный план внутри стран МЕРКОСУР, а пособия начисляются по правилу пропорциональности, в зависимости от количества проработанных лет в стране. Использование этого пенсионного плана происходит на низком уровне в 27%.

Отношения между Новой Зеландией и странами тихоокеанских островов предлагают другой подход к переводам пенсии. Если мигрант тихоокеанских островов проживает в Новой Зеландии не менее 20 лет, он получает пенсионное страхование или пенсию по выслуге лет Новой Зеландии, мигранту выплачивается пенсия в полном объеме. Пенсионное обеспечение является обязательным, оно равно 66% средней заработной платы в Новой Зеландии. Жители тихоокеанских островов, на основе двусторонних соглашений с Новой Зеландией, могут получить пенсионное страхование в своей стране (соглашения с Новой Зеландией были подписаны 22 странами). Если же мигранты проживали в Новой Зеландии меньше 20 лет, тогда, согласно некоторым правилам, они могут получать частичную оплату. Но для получения пенсионного страхования Новой Зеландии мигранты должны сохранять свое первоначальное гражданство.

**Перевод медицинского страхования:** Перевод медицинского страхования встречается реже, чем перевод пенсионного страхования. Одним из исключений является двустороннее соглашение между Турцией и некоторыми странами Европейского Союза и соглашение между Марокко и Германией. В большинстве случаев медицинское обслуживание за пределами отправляющей страны регулируется национальным законодательством. Обычной практикой является то, что возвращающиеся мигранты имеют доступ к медицинскому страхованию у себя на родине, и эти льготы не зависят от возраста (медицинское страхование в США является исключением.) Обычно нет минимального срока вклада до того времени, когда вернувшиеся мигранты могут получить медицинское обслуживание. Еще одним исключением является оплата для пенсионеров. Если же возвращающиеся мигранты-пенсионеры имеют право получать государственную пенсию, им выплачивается пенсия. Неотложная

медицинская помощь доступна для всех лиц. Мигранты из некоторых стран ЕС получают частичное покрытие расходов на здравоохранение, но это, как правило, на основе стоимости лечения в родной стране, а не в странах ЕС. Австрия является примером. Марокканские мигранты, проработавшие в Австрии в течение многих лет, имеют право на австрийскую систему здравоохранения, которая в значительной степени субсидируется. Если мигрант выходит на пенсию в Марокко и получает 1000 евро на медицинское лечение там, он может обратиться в австрийскую систему здравоохранения для получения возмещения, но это в том случае, если мигрант продолжает платить страховой взнос. Если оплата за лечение в Австрии составляет всего 500 евро, тогда Австрия покрывает 80% от австрийского страхового взноса, или 400 евро. Остальную часть стоимости обслуживания в Марокко должен внести пенсионер.

Администрация социального обеспечения США не возмещает медицинские расходы, понесенные за пределами США, из опасения, что администрация социального обеспечения не сможет контролировать и определять, были ли расходы использованы по необходимости. Однако легальные мигранты могут вернуться в США за медицинским обеспечением/уходом. Это обычная практика во всем мире для легальных мигрантов. Так, мексиканские пенсионеры, которые легально проживали в США, могут вернуться в США из Мексики для получения медицинского обслуживания. Для тех, кто не может вернуться в США, мексиканское правительство создало альтернативу. Мексиканский институт социального обеспечения предлагает медицинское страхование для мигрантов и их семей (в Мексике или за рубежом). Стоимость варьируется от \$ 97 в год для детей в возрасте до 19 лет до \$ 256 в год для взрослых в возрасте от 60 лет и старше в 2005 году. Это политика США также доступна для немигрантов. В США страховой полис можно приобрести в консульстве в Чикаго, Хьюстоне и Лос-Анджелесе.

Во многих странах Персидского залива медицинское страхование приобретается работодателем для трудящихся-мигрантов. Медицинский страховой полис покрывает расходы по медицинскому обслуживанию, пока мигрант находится в регионе Персидского залива. Когда мигрант возвращается домой после окончания работы, медицинское обслуживание должно покрываться программой страхования родной страны.

Двусторонние соглашения являются широко распространенными. Соглашение между Турцией и Австрией является одним из таких примеров. Легальный турецкий мигрант в Австрии имеет право на пенсионное обеспечение Австрии, а также имеет доступ к австрийскому здравоохранению. В Турции лечение мигранта покрывается турецкой системой здравоохранения, как и турецким пенсионерам, которые никогда не покидали страну. Дополнительные затраты, понесенные турецкой системой, могут

			<p>быть возмещены австрийской стороной (неотложная помощь; чрезвычайные ситуации; условия, связанные с сильными болями). Если же лечение откладывается, мигрант может вернуться в Австрию для получения лечения.</p> <p>Европейский Союз является наилучшим примером многосторонних соглашений. Мигранты имеют возможность свободно перемещаться в рамках ЕС. Лечение доступно для работающих и пенсионеров в стране проживания. Если человек выходит на пенсию в стране, в которой он ранее не работал, тогда стране, которая предоставляет медицинские услуги, возмещаются расходы за лечение страной, в которой человек проработал и которая оплачивает пенсионные пособия.</p> <p>Индонезийское правительство имеет соглашения со странами назначения, так что индонезийские мигранты, работающие за рубежом (ТКИ), могут получить страхование, пока они работают за рубежом. Социальное страхование обеспечивается правительством ТКИ, но для того, чтобы получить эту страховку, они должны оплатить страховой взнос (\$ 47) до отъезда. «NORKA-Roots» предоставляет страховое покрытие для работников из Керала, которые имеют удостоверения личности, выданное правительством штата Керала. Страховой полис покрывает смерть в результате несчастного случая, полную или частичную инвалидность.</p>
		<p>Совершенствование механизмов совместной деятельности миграционных ведомств заинтересованных стран в обмене данными по выезжающим и прибывающим трудовым мигрантам (подписание межведомственных международных договоров).</p>	<p><b>Молдова:</b> В Молдове Национальная комиссия по народонаселению и развитию (НКНР) (NCPD) обеспечивает координацию политики и <i>имеет мандат на выявление механизмов для сбора и обмена данных с разбивкой по основным демографическим показателям, включая миграцию</i>. НКНР проводит регулярные встречи, организованные через постоянный Секретариат, который обеспечивает координацию между учреждениями по развитию ежегодной рабочей программы. Ответственность за сбор данных возлагается на Национальное статистическое бюро (представленное в Комиссии генеральным директором, при поддержке Министерства труда, социальной защиты и семьи).</p>
2.2	Продолжить участие Кыргызской Республики в динамичном развитии межправительственны	Через участие в работе уставных организаций СНГ продолжить работу по формированию единого рынка труда на пространстве	<p><b>Мексика и США:</b> В 1942 году Мексика и США подписали официальное двустороннее соглашение по иммиграции, которое стало известно как <i>программа Брасеро</i>. Мексиканским рабочим, занятым в сельском хозяйстве, была гарантирована минимальная заработная плата, которая даже не была гарантирована в США для местных работников сельского хозяйства. Программа была успешной для квалифицированных работников, обладающих необходимыми навыками в сельском хозяйстве в</p>

<p>х связей по регулированию вопросов трудовой миграции в рамках таких международных сообществ, как СНГ, ТС, ОДКБ, ШОС</p>	<p>СНГ.</p>	<p>США. Она сводила к минимуму эксплуатацию труда мигрантов путем насильственных трудовых контрактов. Мексиканские брасеро-работники также получили другие преимущества: транспорт, гарантии на проживание и здравоохранение. Контракты были подписаны должностными лицами правительства США и Мексики, консульство в США руководило обеспечением условий этих контрактов. Мексиканским рабочим было запрещено работать в Техасе из-за существующей сильной враждебности по отношению к мексиканцам, но легальным мексиканским рабочим был обеспечен доступ к другим сельскохозяйственным рынкам, где рабочая сила была в дефиците.</p> <p><b>Филиппины:</b> Существует два типа действующих <i>двусторонних соглашений</i>: набор рабочей силы и соглашения по найму; трудовая занятость и соглашения по развитию человеческих ресурсов. Двустороннее соглашение с Южной Кореей является наилучшим и наиболее полным. Оно определяет роли кадровых агентств в Корее и на Филиппинах, стандартизирует трудовые договоры, обеспечивает защиту работающих за рубежом, а также предоставляет мигрантам те же социальные услуги, которые предоставлены корейским гражданам. Двусторонние соглашения с Тайванем устанавливают специальный механизм найма, позволяющий тайваньским работодателям нанимать непосредственно филиппинских рабочих без использования кадровых агентств.</p> <p><b>Индонезия:</b> Кандидаты на работу в Японии и Южной Корее не должны проходить через лицензированные агентства. Они могут найти подробную информацию о вакансиях в Интернете и сообщать о своих интересах на работу в Национальное агентство по размещению и защите иностранных рабочих Индонезии. Прямой подход к нахождению соответствующей работы является <i>результатом двустороннего соглашения</i> между Индонезией, Японией и Южной Кореей.</p> <p><b>Процесс Коломбо:</b> Международное сотрудничество по вопросам миграции предлагает некоторые уроки, которые могли бы быть полезны в Кыргызской Республике. Главное, потому, что КР – страна, которая отправляет за рубеж большое количество мигрантов. Процесс Коломбо достиг ряда успехов, но характеризуется очень высокой степенью формализации. Это не может быть приемлемо для всех аспектов международных отношений, в частности, в регионе бывшего Советского Союза. С другой стороны, опыт Европейского союза и восточного партнерства в целом обусловлен программой действия ЕС и в значительной степени недостаточно многосторонен в принятии решений и</p>
--	-------------	---

согласованности, которые могли бы быть целесообразными.

**Совместное управление миграционными процессами между отправляющей страной и страной назначения/международное сотрудничество (ООН/МОТ):** Важно, что существует эффективная система совместного управления миграционными процессами. МОТ и конвенция ООН о трудовых мигрантах предполагают, что двусторонние соглашения и/или меморандумы о взаимопонимании между странами происхождения и странами назначения являются эффективными рычагами, которые определяют права и обязанности работодателей, мигрантов, частных агентств и государственных органов в процессе миграции. Это становится все более популярным в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Корея, например, за последние годы подписала 14 меморандумов о взаимопонимании с отправляющими странами. Будучи отправляющей стороной, Индонезия в последние годы подписала меморандумы о взаимопонимании с Малайзией (2), Кореей, Тайванем, Японией, Австралией, ОАЭ, Иорданией, Кувейтом, Катаром и Сирией. Наиболее важный меморандум был подписан в Бали в 2006 году, между Индонезией и Малайзией. Основными положениями были следующие моменты:

- работодатели обязаны подписать контракты, которые определяют права и обязанности обеих сторон;
- удержание заработной платы работников запрещены;
- зарплата работников на дому должна быть от 400 до 500 малазийских ринггитов;
- работники имеют право исповедовать свою религию, голосовать на всеобщих (индонезийских) выборах в посольстве и разрешать споры в (малазийском) суде;
- банковский счет должен быть открыт на имя работников по дому работодателем, заработная плата должна поступать на банковский счет работника полностью, и агентствам занятости запрещается брать определенную часть зарплаты за предоставленные услуги.

Меморандумы, казалось бы, являются наиболее подходящими при работе с потоком низкоквалифицированных работников. Другие системы, такие как «указывающие системы», с помощью которых квалифицированные работники распределяются на основе квалификации, умения, языковых способностей, опыта, возраста и т. д., или государственный надзор частного сектора могут быть более подходящими для квалифицированных временных трудовых мигрантов (КВТМ) (TLM) программы. Программы, такие как HB1 в Соединенных Штатах и 457s в Австралии, относятся к

последней категории. В программе Австралии (457) австралийское правительство установило ряд требований, которые должны быть выполнены:

- программа относится только к категориям «управленческие», «профессиональные» и «полупрофессиональные», хотя она была распространена на несколько областей;
- минимальная заработная плата применяется;
- трудовые мигранты должны соблюдать требования безопасности, следить за состоянием здоровья и соответствовать другим нормативным требованиям.

**Предупреждение дискриминации (ПК):** не применять запрет на набор работников, обладающих/не обладающих определенными характеристиками (возраст, семейное положение) для распределения в отдельных странах (Филиппины).

**Профилактика/недопущения нарушения прав мигрантов (ООН/МОТ):** Конвенция ООН по защите прав всех трудовых мигрантов и членов их семей проводит необходимые политические инициативы, направленные на обеспечение скорейшей ратификации Конвенции. Страна происхождения может влиять на продвижение прав мигрантов путем разработки меморандумов о взаимопонимании по требованиям и условиям работников, создавая такие механизмы, как институт трудовых атташе и филиалы национальных банков в странах назначения для отправки денежных переводов на благоприятных условиях в свою страну.

Лучшая практика в этом вопросе – а) высокий уровень сотрудничества между правительствами отправляющей и принимающей стран по этим проблемам, включая меморандум о взаимопонимании, определяющий условия, по которым трудовые мигранты принимаются в страну (согласно их минимальным условиям, правам и обязанностям и согласно условиям их работодателей и т. д.); б) создание механизма, позволяющего осуществлять регулярное обсуждение вопросов миграции между странами.

**Равные права с местными рабочими (МОТ/ООН):** В соответствии с Конвенцией МОТ № 97, трудовые мигранты, законно проживающие в стране, должны быть поставлены в равные условия с гражданами этой страны по вопросам, касающимся оплаты труда, рабочего времени и сверхурочной

работы, оплачиваемых отпусков, ограничения на выполнение домашних заданий, ограничений по возрасту, профессиональной подготовки и трудоустройства женщин и молодых людей. Такие вопросы регулируются законами, правилами или же находятся под контролем административных органов.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 143, законно проживающие трудовые мигранты пользуются «равными возможностями и обращением в отношении труда и занятости». Это гарантирует равенство обращения в отношении условий труда для всех регулярных мигрантов, которые выполняют ту же работу, независимо от конкретных условий труда.

Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей предусматривает, что все мигранты (те, кто на законных основаниях находятся в стране пребывания, а также те, которые не имеют документов или постоянного статуса) пользуются отношением, не менее благоприятным, чем граждане страны.

**Участие правительства Страны назначения в защите прав мигрантов (Новая Зеландия):**

Несмотря на то, что правительства отправляющих стран могут сыграть свою роль в защите и поддержке мигрантов в странах назначения, ситуация больше зависит от работодателей, правительства и общества страны назначения. Правительства стран назначения играют ключевую роль, поскольку они устанавливают условия, при которых мигранты могут въезжать в страну; устанавливают права и обязательства, которые мигрантам следует выполнять, находясь в стране назначения; также правительства стран назначения предоставляют мигрантам доступ к услугам, на которые они имеют право. В качестве примера лучшей практики отмечается практика, осуществляемая правительством Новой Зеландии в пилотировании ее РФБ-сезонной программы TLM для отдельных островных стран Тихого океана. Некоторые инициативы правительства включают:

- участие агентства помощи развитию Новой Зеландии, а также иммиграционных управлений и других соответствующих правительственных ведомств на всех стадиях разработки программы. Также на каждом этапе разработки программы Новая Зеландия привлекала к участию в работе всех работодателей и организации занятости. Это привело к тому, что работодатели согласились выплатить часть стоимости авиабилетов привлекаемых работников и оказали поддержку развитию пастырской программы по уходу и поддержке работника при его адаптации;

			<ul style="list-style-type: none"><li>• минимальный уровень заработной платы был установлен, и заработная плата была такой же, как и зарплата новозеландцев, выполнявших аналогичную работу. Были отчисления за проживание и другие расходы;</li><li>• минимальные стандарты жилья были также установлены;</li><li>• так как работа была сезонной, работодатели должны были гарантировать минимальное количество рабочих дней в неделю.</li></ul> <p>Время от времени правительство Новой Зеландии проводило аудит работодателей временных трудовых мигрантов, чтобы убедиться, что они удовлетворяют требованиям нормативных документов, касающихся заработной платы и условий труда, жилья и т. д. Все это позволило разработать обоснованную политику в области управления временной трудовой миграцией и спроса на рабочую силу.</p> <p><b>Участие НПО в защите прав мигрантов:</b> В некоторых странах (например, Филиппины) правительства поддерживали деятельность НПО в защите и поддержке трудовых мигрантов. В результате НПО сыграли важную роль в пропаганде и оказании помощи трудовым мигрантам на родине и за рубежом. В других отправляющих странах правительства не поддерживали деятельность НПО в этой области (<i>Индонезия</i>). В таких странах результаты работы не были столь впечатляющими.</p> <p><b>Участие профсоюзов в защите прав мигрантов (МОТ):</b> При рассмотрении практики в целях поддержки трудовых мигрантов в странах происхождения и назначения профсоюзы находят свои конкретные ниши. Хотя профсоюзы, как правило, не сильны в странах происхождения, некоторые из них показали повышенный интерес к трудовым мигрантам. В странах назначения существует опасения того, что трудовые мигранты могут снизить заработную плату и ухудшить условия работы местных работников или даже забрать их рабочие места. Хотя такие опасения правомерны, демографическое давление, замедляющее рост местной рабочей силы в странах назначения, означает, что местной рабочей силы явно недостаточно для удовлетворения спроса в некоторых секторах. Понимание этого профсоюзами может помочь изменить положение дел. Действительно, если для трудовых мигрантов есть возможность присоединиться или стать членами местных профсоюзов в странах назначения, это потенциально могло бы защищать и права мигрантов, и условия труда</p>
--	--	--	---

		<p>местных работников, а также помогло бы оказать поддержку трудовым мигрантам. Профсоюзы отправляющих стран имеют возможность защищать трудовых мигрантов при их приеме на работу и перед отъездом, а также в странах назначения через свои международные каналы.</p> <p><b>Денежные переводы (МОТ, ПК, ВБ):</b> Правительства отправляющих стран также могут поощрять свои национальные банки открывать филиалы в тех странах назначения, куда выезжает основная масса трудовых мигрантов страны, чтобы облегчить отправку денежных переводов.</p> <p>Ряд азиатских стран осуществили такую практику – привлекли экспортеров трудовой силы, которые признали, что денежные переводы могут внести весомый вклад в национальную, региональную экономику страны. В 1990-х годах правительство Индонезии выразило намерение заменить преимущественно неквалифицированный рабочий отток квалифицированными или частично квалифицированными рабочими с целью увеличения притока денежных переводов.</p> <p>Лучшая практика в странах происхождения и назначения включает в себя обучение трудовых мигрантов и потенциальных мигрантов всем альтернативным вариантам отправки денег на родину, особенно недорогим и безопасным каналам для денежных переводов. Отправляющая страна может поддержать это путем поощрения национальных и других банков страны, установив недорогие каналы для денежных переводов, в том числе создавая филиалы в странах, куда выезжает основной поток мигрантов. Особо следует отметить новые дешевые альтернативы перевода денежных средств, с использованием мобильных телефонов.</p> <p><b>Безопасное и свободное возвращение мигрантов на родину (МОТ):</b> Когда страны назначения содействуют безопасному и свободному возвращению мигрантов на родину, это является важной частью передовой практики.</p> <p><b>Реинтеграция мигрантов после возвращения (МОТ, ПК):</b> Возвращение на родину является одной из основных характеристик процесса временной трудовой миграции, и это может иметь решающее значение в определении степени развивающегося воздействия миграции. Реинтеграционные программы для возвращающихся мигрантов не были хорошо развиты. Базирующиеся в аэропортах посты, обслуживающие трудовых мигрантов, должны проверять и собирать данные обо всех</p>
--	--	---

			<p>возвращающихся трудовых мигрантах. Эти службы должны обеспечивать предварительную медико-санитарную помощь трудовым мигрантам, информируя о проблемах, связанных со здоровьем; отправлять тех, кто нуждается в дальнейшей правовой, физической и психологической реабилитации, в компетентные службы, содействовать транспортным службам при транспортировке трудового мигранта в Индонезии. В основном ответственность за это лежит на службах отправляющей страны и сообществ. Их задача – предоставить возвращающемуся трудовому мигранту возможность максимально воздействовать на развитие своего сообщества, регионального и национального.</p> <p>Страны–члены ПК инициировали конкретную программу по предоставлению доступа возвращающимся мигрантам к инвестициям; предоставляют кредиты для новых предприятий на уровне местного самоуправления; обучают женщин-мигрантов предпринимательству; поддерживают усилия частного сектора по обеспечению рабочими местами возвращающихся мигрантов; поддерживают реинтеграцию обеспечения услуг, которое предоставляется гражданским обществом.</p>
2.3	<p>Подготовить пакет предложений по выходу на режим свободного перемещения трудовых ресурсов Кыргызской Республики на территории государств-участниц таможенного союза</p>	<p>Подготовить и подписать меморандум о взаимопонимании между Кыргызской Республикой и Евразийской экономической комиссией.</p> <p>Подготовить и подписать соглашение между Кыргызской Республикой и ТС/ЕЭП по миграционным вопросам.</p>	<p><b>(для этой части см. часть по двусторонним соглашениям)</b></p> <p><b>Процесс Коломбо:</b> Процесс Коломбо был создан в 2003 году 11 азиатскими странами для мониторинга и обсуждения членами группы реализации иммиграционной политики и вспомогательных структур. Этот процесс включал в себя четыре консультации на уровне министров, подразумевает участие должностных лиц высокого уровня страны назначения, а также ряда международных организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Законодательство и формирование политики;</li> <li>• Создание государственных органов для поддержки трудовых мигрантов;</li> <li>• Двусторонние соглашения и меморандумы о взаимопонимании между государствами-членами Процесса Коломбо и принимающими странами;</li> <li>• Инновационные программы на национальном и местном уровне, направленные на продвижение вспомогательных миграционных структур.</li> </ul> <p><b>Восточное партнерство. Сотрудничество ЕС:</b> Европейский Союз проводит политику сотрудничества с некоторыми из своих соседей. В рамках этой инициативы политика ВП была направлена на шесть стран (Армения, Азербайджан, Беларусь, Грузия, Молдова и Украины). В ходе обсуждения проблем мобильности рабочей силы выяснилось, что решение проблем осложняется многослойной структурой принятия решений в Европейском союзе и тем фактом, что государства-члены несут ответственность за условия приема мигрантов. Тем не менее, за последние несколько лет</p>

несколько раз обсуждались вопросы, представляющие общий интерес, и переговоры между ЕС и отдельными странами ВП продолжаются, хотя и очень бессистемно.

Стоит подчеркнуть три особенности этого форума:

- во-первых, ЕС является доминирующим партнером в этом процессе. Хотя формально многосторонние механизмы консультаций были согласованы, де-факто ситуация такова, что до сих пор к обсуждаемым проблемам нет единого подхода;
- второй особенностью является то, что ЕС настаивает на соглашении о репатриации нелегальных иммигрантов и реализации положений, связанных с переговорами. Таким образом, форум не разрешил другие потенциально важные пункты повестки дня, например, вопрос о возможности трудовой миграции и защите прав мигрантов в странах ЕС;
- третьим (положительным) моментом является то, что ЕС настаивает на передаче некоторых ресурсов в распоряжение стран-партнеров для укрепления основных институтов управления, настаивая также на принятии всеобъемлющей стратегии миграции (это особенно верно в случае с Молдовой).

В целом, по крайней мере до этого времени, в рамках Восточного партнерства ЕС форум привел к предложениям и выработке механизмов, которые действительно «принадлежат» всем странам-участницам, но являются спорными. Форум указывает на желательность равного партнерства для всех членов международного диалога по вопросам, представляющим общий интерес. И это, безусловно, важно для обсуждения проблем миграции в Кыргызстане.

**Оформление миграционной политики с учетом гендерных проблем (МОТ):** Одним из достижений гендерной политики является включение гендерных экспертов в команду, которая будет разрабатывать политику трудовой миграции. Гендерные маркеры учитывают на различия в социально-культурной роли, потребностях и возможностях, ограничениях и уязвимости женщин и мужчин (МОТ, 2003). Эта политика должна учитывать особые потребности женщин путем выявления аспектов процесса миграции, где они особенно уязвимы. Политика должна также определить специализированные рынки труда для женщин, где они могут быть особенно подвержены насилию или эксплуатации, в родной стране или в стране назначения, и принять превентивные меры. Следует также учитывать особые потребности женщин в связи с гендерными различиями.

**3. Развитие потенциала трудовых мигрантов, направленное на повышение уровня до-миграционной и профессиональной подготовки и квалификации, а также на улучшение информированности участников рынка труда о возможностях и условиях трудоустройства как внутри страны, так и за рубежом**

3.1	Улучшение информированности участников рынка труда о возможностях и условиях трудоустройства как внутри страны, так и за рубежом	Создание семи региональных консультационных центров для мигрантов по вопросам подготовки к поездке за рубеж.	<p><b>Индонезия:</b> Агентства/учреждения по трудоустройству регулируются и подчиняются различным нормативно-правовым актам, касающимся лицензирования, требований о предоставлении авансов за счет предварительных расходов перед отъездом посредством кредитов, оказания помощи мигрантам в открытии банковских счетов, а также проведения перед отъездом профессиональной ориентации, которая включает в себя информацию о том, как отправлять денежные переводы в Индонезию.</p> <p>В посольстве Индонезии работает горячая линия для мигрантов, чтобы они могли сообщить о проблемах, связанных с работодателями или другими лицами в принимающей стране.</p> <p><b>Филиппины:</b> Этот общий комплекс мероприятий, политики/стратегии и учреждений создает информационную асимметрию между потенциальными мигрантами и работодателями за рубежом. Политика/стратегия предоставляет работодателям больше информации о фактической квалификации/навыках потенциальных сотрудников. Филиппинские законы гарантируют, что филиппинские мигранты являются здоровыми и технически квалифицированными для той работы, которую они ищут. Роль филиппинской администрации/агентства по трудоустройству за рубежом заключается в том, чтобы обеспечить контроль: все работники должны обладать определенным уровнем технической квалификации, они должны быть здоровы физически и психически для выполнения требуемых задач. Существуют специальные требования для работников мореходства.</p> <p>Потенциальные мигранты владеют хорошей информацией о том, какие рабочие места имеются в наличии и какие навыки и квалификация необходимы для того, чтобы получить эти рабочие места. Таким образом, они не тратят времени на поиск тех видов работ, в которых они не квалифицированы. В филиппинском посольстве есть горячая линия для мигрантов. Мигранты могут использовать эту горячую линию, чтобы сообщить о проблемах с работодателями, полицией, или другими группами людей после приезда в страну назначения.</p> <p>Меморандум о взаимопонимании с Республикой Южная Корея подчеркивает важность пред-выездной подготовки для иммигрирующих в Корею, и РОЕА ведет учет лиц, зарегистрированных как ищущих работу. Служба развития человеческих ресурсов (HRD) Министерства труда в Корее проверяет, был ли тест на знание языка проведен соответствующим образом и (EPS-KLT) является ли тест подлинным. Эта служба разработала ряд дополнительных требований для иммигрантов (возраст, уголовное прошлое, депортация, медицинские правила). На основе всех перечисленных требований служба производит отбор тех иммигрантов, которые отвечают нужным критериям. Информация об утвержденных мигрантах из Филиппин (РОЕА-реестр) и список утвержденных работодателей в Корее вводится в сеть EPS. РОЕА отправляет в Корею представителей и постоянного представителя из</p>
-----	--	--	---

Министерства труда Кореи, размещенного на Филиппинах. Они сотрудничают в целях обеспечения прозрачности, эффективности и целостности в процессе отправки и приема. РОЕА рекламирует процедуру занятости EPS и помогает HRD-Корея с объявлениями о вакансиях и с презентациями на Филиппинах.

**Индия: штат Керала:** В 1996 г. правительство штата Керала образовало Департамент по делам нерезидентов штата Керала (NORKA) для оказания услуг трудовым мигрантам и помощи им в решении проблем, которые возникают за рубежом. Департамент по делам нерезидентов штата Керала (NORKA) «работает с жалобами, поступающими в связи с деятельностью нелегальных кадровых агентств, оказывает помощь нерезидентам штата Керала, попавшим в бедственное положение, способствует возвращению мигрантов на родину, а также реализует программу страхования для безработных с вернувшихся домой трудовых мигрантов, чернорабочих и домашней прислуги». В 2002 г. был создан полевой офис Департамента по делам нерезидентов штата Керала (NORKA-Roots). Он получил лицензию на право ведения деятельности кадрового агентства в 2006 г. и начал подбор кадров из числа трудовых мигрантов для работы за границей в 2011 г. Полевой офис Департамента по делам нерезидентов штата Керала «NORKA-Roots» размещает сообщения об имеющихся вакансиях в СМИ, директивах правительства, а также в Интернете. Он создал сайт в 2010 г. ([www.jobsnorka.gov.in](http://www.jobsnorka.gov.in)) для работодателей в целях осуществления поиска нужных работников и перспективных рабочих-эмигрантов, которые находятся в поисках хорошей работы. Этот портал рабочих мест может стать идеальным местом, где можно найти информацию о потенциальных рабочих местах.

**Шри-Ланка:** Бюро Шри-Ланки по внешней занятости (SLBFE) разработало базу данных по мигрантам за рубежом и возвращенцам. База данных включает в себя информацию о деятельности SLBFE, агентств по трудоустройству и работе банка. Информация о занятости размещена в отделениях почтовой связи и доступна на веб-сайте для SLBFE. SLBFE запускает кампанию в СМИ, которая объясняет опасность получения работы по частным каналам. По национальному телевидению в воскресенье транслируется двухчасовой фильм о безопасной миграции, по радио – двухчасовая радиопередача на ту же тему. Существует также программа базового уровня для обучения потенциальных мигрантов об опасности перемещения, чтобы они могли принимать более обоснованные решения о работе. Программы также направлены на решение проблем по защите детей, семейные проблемы, управление финансами и по проблемам, связанным со здоровьем (ЗППП, ВИЧ / СПИД).

**Создание ресурсных центров мигрантов и подбор персонала для ресурсных центров мигрантов (РЦМ) (Австралия):** РЦМ были преимущественно организованы неправительственными

			<p>организациями (НПО) в таких крупнейших странах иммиграции, как Австралия, где государственные и федеральные органы играют важную роль в развитии РЦМ. Такие центры были созданы для того, чтобы облегчать адаптацию и защищать интересы мигрантов. Кроме того, функции ЦРМ могут включать в себя следующее: ЦРМ может выступать в качестве контактного офиса в чрезвычайных ситуациях; может обеспечивать механизмы для информирования иностранных трудовых мигрантов об их правах и обязанностях; предоставлять неформальную и эмоциональную поддержку иностранным трудовым мигрантам; выступать в качестве офиса, предоставляющего информацию о том, как получить доступ к услугам в пункте прибытия; оказывать помощь в налаживании связей с родиной (включая денежные переводы); предоставлять обучение (например, языковые курсы); оказывать помощь в подготовке к возвращению домой; оказывать юридическую помощь.</p>
3.2	Диверсификация образовательных услуг	Разработать и внедрить гибкие образовательные программы: по возрасту, сроку, специальностям	<p><b>Филиппины:</b> Обмен стажерами с принимающей страной включен в некоторые соглашения по трудовому найму и договоры по найму, а также в трудовые договоры занятости и повышения квалификации трудовых ресурсов.</p> <p><b>Индия:</b> Министерство по делам жителей Индии за рубежом предоставляет перед отъездом программы профессиональной ориентации для потенциальных мигрантов – индийских рабочих. Эта профессиональная ориентация включает в себя языковые учебные курсы, курсы по культуре и законодательству принимающей страны. Она должна помочь мигрантам адаптироваться к новым условиям работы.</p> <p><b>Мексика:</b> Институт для мексиканцев за рубежом, в соответствии с концепцией, согласно которой финансовое образование и доступ к банковскому обслуживанию для мексиканцев – это продвижение по службе и консульская защита, разработанная <i>Программа финансового образования для мексиканских мигрантов</i>. Этот подход помогает мигрантам обращаться к программам и услугам, которые предоставляют инструменты для принятия более обоснованных решений по вопросам будущего планирования и управления своими ресурсами.</p> <p>Программа поддерживается через консульскую сеть в сотрудничестве с различными некоммерческими организациями, банками, кредитными союзами и компаниями, занимающимися денежными переводами, которые уже предлагают программы финансового обучения, направленные на латиноамериканское сообщество. Они развивают три основных направления в своей деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение <i>информационных сессий</i>, которые предлагают специфическое финансовое обучение для механизмов двойного национального сотрудничества с банками, кредитными</li> </ul>

			<p>союзами, государственными и общинными организациями в целях реализации стратегии, направленной на предоставление программ финансового обучения для большего числа мексиканцев;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>оказание содействия консульским договорам с банками, через которые возможен доступ к представителям американских банков, допускающими консульскую регистрацию и позволяющие компаниям в Мексике продвигать финансовое обучение мексиканских мигрантов через учебные курсы, семинары и распространять информацию на испанском языке;</li> <li><i>продвижение программ и финансовых образовательных ресурсов</i>, предлагаемые другими организациями в США и Мексике; полезны для мексиканцев за рубежом, т. к. они своевременно предоставляют информацию для того, чтобы они смогли открыть счет в банке, перевести безопасно деньги и иметь доступ к кредитам.</li> </ul> <p><b>Индонезия:</b> Мигранты могут получить сертификаты, доказывающие уровень их мастерства. Тесты психического и физического состояния здоровья и удостоверения личности предоставляются правительством. ВNP2TKI проводит обучение, если работники находятся под покровительством правительства и работают по государственному контракту. Министерство трудовых ресурсов и другие учреждения проводят тренинги для мигрантов. Обучение ориентировано на вид деятельности в стране назначения. Продолжительность обучения варьируется в зависимости от назначения.</p> <p><b>Обучение мигрантов Международной организацией по миграции (МОМ):</b> Обучение примерно 86 процентов участников в этот период связано с трудоустройством. Остальные 14 процентов участников тренинга – квалифицированные и неквалифицированные трудовые мигранты; лица, ищущие убежища; мигранты, вступающие в брак; претенденты на получение иммиграционной визы и члены семей – жертв торговли людьми. Многие проходят курс либо перед отъездом, либо перед приемом на работу, курс по финансовой грамотности или брифинг в принимающей стране, которые разработаны для подготовки их к переселению, для работы, учебы или нацеливающие на долгосрочные жизненные цели.</p> <p><b>Право на образование/обучение/повышение квалификации/программы профессиональной ориентации (МОТ):</b> Элементы передового опыта в обучении перед отъездом могут также включать в себя: специальное обучение специфическим навыкам, целевое информирование о культуре принимающей страны, некоторые ключевые фразы на языке принимающей страны, четкое разъяснение прав и обязанностей трудовых мигрантов и работодателей; избавление работников от</p>
--	--	--	--

			ложных ожиданий, особенно по отношению к работе, инструктирование мигрантов по возможному реагированию на эксплуатацию, обман, чрезмерную рабочую нагрузку, невыплаты заработной платы и т. д. (расширение правовой грамотности о возможностях трудовых мигрантов); предоставление им четких инструкций о том, как связаться с посольствами, консульствами и трудовыми атташе в случаях, если они сталкиваются с подобными ситуациями.
		Разработать и внедрить механизм добровольной сертификации вернувшихся трудовых мигрантов.	<b>Индия:</b> Полевой офис Департамента по делам нерезидентов штата Керала «NORKA-Roots» проводит сертификацию квалификации/навыков, и потенциальные работодатели могут получить более подробную информацию о навыках потенциальных эмигрантов. Офис «NORKA Roots» сейчас проводит курсы повышения квалификации и тренинги по реинтеграции в сотрудничестве с Институтом отраслевого обучения под руководством управления по производственному обучению правительства Керала. Эти тренинги являются добровольными, отбор на конкурсной основе и с учетом сборов.
3.3	Повышение конкурентоспособности через образовательные инициативы	Внедрить упрощенные программы обучения безработных женщин и молодежи в отдаленных, высокогорных и приграничных пунктах актуальным/востребованным профессиям согласно картам.	<b>Филиппины, Бангладеш и Индонезия:</b> Филиппины, Бангладеш и Индонезия ввели ряд требований для проведения профессиональной ориентации для потенциальных мигрантов, а также для системы сертификации для потенциальных компаний, предоставляющих услуги по профессиональной ориентации. <i>Программы разработаны, организованы и проведены для широкого круга субъектов, начиная с МОМ, которая имеет очень большой опыт в этой сфере деятельности, и до государственных или частных (лицензионных) провайдеров.</i> Учебные программы охватывают такие вопросы, как культура, базовое финансовое образование, язык и права трудящихся. Предоставляется информация о консульских услугах и уполномоченных лицах, к которым можно обращаться в чрезвычайной ситуации в случае необходимости.  <b>Филиппины, Непал и Индонезия:</b> Оказывающие финансовую поддержку правительства провели обзоры программ, которые были ими профинансированы. Недавний обзор PDOP на Филиппинах, в Непале и Индонезии указывает на ряд общих проблем этих инициатив: неадекватность учебных программ, отсутствие возможностей добраться до потенциальных мигрантов за пределами городских центров, отсутствие координации между государственными учреждениями и агентствами. Предлагаемые решения включают в себя улучшение координации с принимающими странами при разработке программ, уделение большего внимания потребностям потенциальных бенефициариев в сельской местности и некоторые первоначальные шаги в понимании опыта и ошибок других стран. Любая из этих программ должна быть прежде всего профессиональной, чтобы быть эффективной.

**Право на образование/обучение/повышение квалификации/программы профессиональной ориентации:**

Обучение должно соответствовать непосредственно работе мигрантов и культурным особенностям. На Филиппинах были разработаны материалы в книге комиксов, полезные для мигрантов. Независимые НПО играли важную роль в данном обучении. Обучение не должно рассматриваться как возможность для выжимания денег из рабочих-мигрантов и не может быть слишком длительным. В некоторых случаях, возможно интегрировать обучение по специальным квалификациям/навыкам, проводимое перед отъездом, в обучение, которое можно провести позже по прибытии в страну. В Новой Зеландии и в Австралии было проведено обсуждение вопроса интеграции обучения по требуемым квалификациям и навыкам, необходимым для уборки урожая, обрезки деревьев, и т. д., проводимое перед отъездом, в учебные курсы в Австралии и Новой Зеландии в этих областях, что позволило получить соответствующую сертификацию в принимающей стране.

Большим препятствием, с которым сталкиваются квалифицированные рабочие при переезде в другие страны, является *признание квалификаций*. Часто существуют различия в некоторых квалификациях в разных сферах деятельности в различных странах, несмотря на то, что большинство из них аналогичны друг другу. Существуют всевозможные способы для того, чтобы решить эти проблемы, и некоторые из них могут иметь место перед отъездом квалифицированных трудовых мигрантов. Должны существовать региональные попытки по согласованию квалификаций, которые должны пройти сертификацию и которые могут быть признаны по всему региону. Например, было высказано предположение, что подобные действия могут иметь место в таких областях, как сварка и эксплуатация сложного машинного оборудования. Этот вопрос обсуждался в странах АТЭС. Необходимо приложить усилия для изучения учебных программ и квалификаций для установления их признания в принимающей стране. Если это невозможно – установить, какие возможные средства правовой защиты существуют для устранения подобных недостатков. Организовать учебные курсы как в родной, так и в принимающей стране, для того чтобы устранить эти недостатки в обучении.

Существует хорошая практика в проведении обучения перед отъездом, когда вернувшиеся трудовые мигранты делятся своим опытом по часто возникающим проблемам в принимающей стране и рекомендуют эффективные стратегии для их решения. Обучение перед отъездом может быть также полезным в оказании помощи работникам для установления безопасных и дешевых механизмов для перечисления денежных средств домой, в свои родные общины.

На Филиппинах правительство имеет свой официальный орган по техническому образованию и повышению квалификации (TESDA), который обеспечивает профессиональное обучение не только местной рабочей силы, но и трудовых мигрантов.

			<b>(также см. соответствующий раздел, посвященный образовательным программам – см. выше)</b>
	Внедрить методику и механизмы проведения профессиональной ориентации на местном уровне.		<b>(см. раздел по информационным и ресурсным центрам)</b>
	Инициировать соглашения о создании учебных центров по обучению и повышению квалификации совместно с основными странами приема кыргызских трудовых мигрантов.		<b>(Языковые программы в КР (см. ниже) имеет отношение к этому пункту)</b>
	Внедрить систему взаимного признания дипломов/сертификатов через инициативы в рамках двусторонних межгосударственных соглашений.	<p><b>Признание иностранных квалификаций (МОТ, Австралия, Новая Зеландия, Словакия):</b> Одним из условий для включения мигрантов в конкуренцию с гражданами принимающей страны при найме на работу является признание иностранных квалификаций в стране занятости. Статья 14 Конвенции МОТ № 143 гласит, что «государство-член может... после проведения консультаций с представителями работодателей и работников организаций разработать Положение о признании профессиональной квалификации, приобретенной вне его территории, включая сертификаты и дипломы». Такое же положение содержится в параграфе 6 в Рекомендациях МОТ № 151.</p> <p><b>Австралия:</b> В Австралии Государственный департамент трудовых отношений и малого бизнеса обеспечивает национальное признание в торговле металлом и электрооборудованием для постоянных жителей и оценки квалификации в большинстве видов торговли для людей, которые обращаются в консульства для миграции в Австралию. Правительства штатов страны также оказывают помощь в признании квалификаций через Отдел иностранных квалификаций Викторианского государственного департамента развития, который функционирует под эгидой координационного Национального бюро признания иностранных квалификаций, являющийся частью Государственного департамента занятости, образования, обучения и по делам молодежи.</p> <p><b>Новой Зеландии:</b> Государственный орган Новой Зеландии по признанию квалификаций отвечает за оценку зарубежных квалификаций и их эквивалентность квалификациям, полученным в Новой Зеландии. Кроме того, в Новой Зеландии законодательство требует регистрации лиц, желающих</p>	

			<p>заниматься определенной профессией, например, профессией врача. Правительство постановило, что «судебная практика по правам человека устанавливает, что комиссии по признанию квалификаций должны иметь процедуры для оценки зарубежных квалификаций».</p> <p>Небольшое число государств признают квалификации также на основе двусторонних или многосторонних соглашений, например, Словакия.</p>
		<p>Повысить качество преподавания русского языка в общеобразовательных учреждениях и учебных заведениях профессионального технического образования, особенно в сельских районах.</p>	<p><b>В Кыргызской Республике</b>, корейская языковая программа нацелена на потенциальных мигрантов, спонсором которой является посольство Южной Кореи, данная программа действует с 2007 г. Если программа успешно завершена, а также после проведения медицинского обследования, заявитель имеет право на доступ к базе данных для трудоустройства. Если найдена подходящая работа, то может быть выдана рабочая виза, дающая право на работу сроком до 1 года с возможностью продления до 3 лет максимум. Несмотря на то, что программа медленно продвигалась в начале ее реализации, были выданы 1,500 рабочих виз в 2011 г., 1050 работников эмигрировали.</p>
3.4	Повышение эффективности государственного регулирования занятых за рубежом	Повышение качества и объема услуг, предоставляемых занятым за рубежом	<p><b>Индия: штат Керала:</b> В 1996 г. правительство штата Керала образовало Департамент по делам нерезидентов штата Керала (NORKA) для оказания услуг трудовым мигрантам и помощи им в решении проблем, которые возникают за рубежом. Департамент по делам нерезидентов штата Керала «NORKA» «работает с жалобами, поступающими в связи с деятельностью нелегальных кадровых агентств, оказывает помощь нерезидентам штата Керала, попавшим в бедственное положение, способствует возвращению мигрантов на родину, а также реализует программу страхования для безработных – вернувшихся домой трудовых мигрантов, чернорабочих и домашней прислуги».</p> <p><b>Сальвадор:</b> Генеральный директорат по оказанию помощи общинам за рубежом (1999-2004гг.) <i>предоставляет консульские услуги и оказывает помощь мигрантам в США.</i> Это агентство было создано при Министерстве иностранных дел. Его веб-сайт содержит полезную информацию для сальвадорцев за рубежом. Кроме того, агентство оказывает <i>юридическую помощь и дает информацию об НПО и других организациях, которые могут оказать помощь иммигрантам.</i> Генеральный директорат по оказанию помощи общинам за рубежом пролоббировал в США возможность увеличения количества сальвадорцев в получении временного защищенного статуса (ВЗС) работников (правовой статус на 6– 18 месяцев). Правительство Сальвадора приняло новый закон в 2011 г. Указом № 655 – специальный закон для защиты и развития трудящихся и их семей и сальвадорский</p>

подзаконный акт. Закон способствовал недискриминации и защите сальвадорцев в любой точке мира и гарантировал права человека для наиболее уязвимых слоев населения – стариков, детей, инвалидов.

В рамках закона был создан CONMIGRANTES – Национальный совет по защите трудовых мигрантов и членов их семей при Министерстве иностранных дел. Целью Национального совета является разработка государственной политики по оказанию гуманитарной помощи и защите мигрантов.

**Филиппины:** Новый закон о трудовых мигрантах и филиппинцах, находящихся за рубежом, от 1995 г., который устанавливает правовую основу для защиты работников. Этот закон учредил Управление по правовой помощи по делам трудовых мигрантов, предоставляющее юридические услуги и помощь для работающих за рубежом филиппинцев и филиппинцев, попавших за рубежом в бедственное положение. В странах с высокой концентрацией иностранных работников правительством был создан Филиппинский рабочий ресурсный центр. Он занимается профессиональной подготовкой, проводит совещания по различным вопросам, представляющим интерес для филиппинских мигрантов, а также предоставляет убежище.

**Введение института трудовых атташе(ПК):** Филиппины были очень активны в создании института трудовых атташе в посольствах и консульствах во всех странах, где имеется большое число занятых филиппинских рабочих-контрактников. В 2008 г. филиппинские трудовые атташе имелись в 35 странах. Более того, деятельность трудовых атташе хорошо развита, и трудовые мигранты получают информацию о том, как с ними связаться.

**Образование:** МПЭСКОП (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах) ООН предусматривает право на образование, которое должно быть доступно для «каждого». Не существует таких квалификаций, которые бы не могли обучаться лица, не являющиеся гражданами принимающей страны, и не пользоваться этим правом. В своем общем комментарии о праве на образование Комитет по экономическим, социальным и культурным правам подтверждает «принцип недискриминации, который распространяется на все лица школьного возраста на территории проживания государства-участника, включая лица, не являющиеся гражданами этой страны, и независимо от их юридического статуса».

**Доступ к медицинским услугам:** Статьи 43 и 45 МКПТМ ООН дополняют: регулярно проживающие в настоящее время трудовые мигранты и, соответственно, члены их семей должны иметь *равное право на лечение*, которое должно быть предоставлено им наравне с гражданами в отношении «доступа к медицинским услугам...».

**Совет Европы (Протокол коллективных жалоб от 1995 г.):** Этот протокол позволяет некоторым профсоюзам и НПО подавать жалобы на договаривающиеся стороны, признающие процедуры в рамках Протокола. В случае с Францией (Международная федерация по правам человека (FIDH), Франция, 2004 г.) Комитет установил нарушение в отношении защиты и оказания помощи детям и подросткам, в отношении национальных мер по ограничению доступа к медицинской помощи детям нелегальных мигрантов.

**В Хорватии и Нидерландах**, например, мигранты имеют равный доступ к услугам здравоохранения наравне с их с гражданами. В других странах, таких как **Израиль и Япония**, ответственностью работодателя является обеспечение надлежащей медицинской помощи трудовым мигрантам, несмотря на то, что ссылок на членов их семей не существует. В провинции Канады **Онтарио** медицинское страхование распространяется только на трудовых мигрантов, которые имеют разрешение на работу у конкретного работодателя и по определенной профессии, которое было выдано в течение, по крайней мере, шести месяцев. В **Бельгии, Чешской Республике, Финляндии, Франции, Мексике, Норвегии и Испании** нелегальные трудовые мигранты имеют такое же право на экстренную медицинскую помощь, как и их жители (или работники), проживающие в стране. В **Швеции и Турции** нерегулярный мигрант, нуждающийся в срочной медицинской помощи, может проходить лечение у врача. В **Албании** закон об оказании стационарного лечения обязывает как государственные, так и негосударственные больницы предоставлять бесплатное лечение албанцам и иностранным гражданам (даже если последние находятся в Албании незаконно), если они нуждаются в неотложной медицинской помощи.

**Специальные стандарты МОТ по защите прав трудовых мигрантов на социальную защиту:**

- *Конвенция по равному обращению (социальная защита), 1962 г. (№ 118)* предусматривает право на равное обращение в отношении всех девяти филиалов социального обеспечения. Для каждого из девяти филиалов принимается, что государство-участник Конвенции обязуется предоставлять на своей территории равные права любым другим гражданам государств, ратифицировавших Конвенцию по равному обращению для своих граждан. Она также обеспечивает гибкость в некоторых случаях, разрешив исключение для лиц, не являющихся гражданами принимающей страны, в тех случаях, когда пособия или части пособия выплачиваются полностью из государственных средств. Конвенция также предусматривает сохранение приобретенных прав и экспорт пособий. По сути, государство-участник Конвенции № 118 должно обеспечить предоставление льгот за рубежом в конкретной отрасли

			<p>для собственных граждан и гражданам любого другого государства, которое принимает на себя обязательства Конвенции по той же отрасли, независимо от места жительства бенефициария.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Конвенция по обеспечению прав на социальную защиту, 1982 (№ 157) и Рекомендация (№ 167)</i> устанавливают международную систему сохранения приобретенных прав и прав, приобретаемых в процессе деятельности для работников, которые переезжают из одной страны в другую, и обеспечивает эффективное предоставление пособий за границей, когда они возвращаются в свои родные страны. В соответствии с этой Конвенцией сохранение приобретенных прав должно быть обеспечено для граждан других государств-участников Конвенции в любой части социальной защиты, в которых заинтересованные государства имеют действующее законодательство. В этом контексте Конвенция предусматривает заключение двусторонних или многосторонних соглашений о социальной защите. Кроме того, Рекомендация содержит типовые положения для заключения подобных соглашений. В случаях, когда трудовые мигранты вносят свой вклад в обязательные (или добровольные) пенсионные фонды, полное право перевода или сохранения пенсионной страховки является наилучшей практикой.</li> </ul> <p><b>Филиппины:</b> Очень хороший пример представлен на Филиппинах, где учреждения, которые нанимают работников и обеспечивают работой филиппинских моряков при комплектации иностранных судов, несут ответственность в рамках Меморандума о Соглашении 1988 г. путем выплат ежеквартальных взносов в систему социальной защиты. Эти взносы – полностью в рамках филиппинского законодательства о социальной защите, медицинском обслуживании и компенсации для мигранта.</p> <p>Администрация по благосостоянию иностранных рабочих на Филиппинах является независимым самофинансируемым финансовым агентством, предоставляющим страхование, кредиты и другие финансовые услуги членам своей организации. Существует членский взнос в размере 25 \$, выплачиваемый иностранными работодателями. Эти средства переводятся работникам (например, их приспособительная заработная плата). Быть членом этого агентства является обязательным для официальных мигрантов. Услуги включают: (1) отправку и защиту работника, (2) страхование, (3) кредиты, (4) стипендии и (5) защиту для временных работников.</p> <p>(1) OWWA помогает при отправке больных или пострадавших работников. Оно проводит переговоры</p>
--	--	--	--

с фирмами и соответствующими органами, организывает выезд (визу, денежные выплаты, медицинские и полицейские отчеты). Оно координирует с посольством другие детали и организует транспорт. Фонд по чрезвычайным и непредвидимым отправкам используется для расходов по эвакуации. Консультационные, юридические и дипломатические услуги предоставляются в том случае, если работник находится в заключении.

(2) OWWA обеспечивает страхованием при несчастных случаях, стихийных бедствиях и других непредвиденных ситуациях; в случае захоронений – burial insurance. Медицинское страхование является доступным за отдельную плату (18 \$ в 2007 г.). Оно предоставляет деньги за инвалидность, полученную на производстве, и болезни. Претензии малочисленные, так как у многих мигрантов есть частные страхования.

(3) Кредиты предоставляются на предвыездные расходы и помощь семье мигранта во время чрезвычайных ситуаций. Существуют также «кредиты для жизнедеятельности – livelihood loans», которые описаны в разделе диаспоры.

(4) Стипендии доступны для получения образования иждивенцами, повышения квалификации и других специальных программ.

(5) для проведения обучения, получения соответствующей профессиональной подготовки и услуг по безопасности оплата является слишком низкой, соответственно, только некоторые могут получить услуги по безопасности. Некоторые новые программы пытаются устранить эти недочеты. Медицинское страхование было передано Филиппинской корпорации медицинского страхования. Они в партнерстве с MOT предоставляют помощь в отправке. Общими проблемами этой системы является отсутствие прозрачности и подотчетности, а также отсутствие вклада мигрантов в развитие и функционирование этих программ поддержки.

**Пакистан:** Другим примером является **Пакистан**, где мигранты находятся под защитой страховой группы, заключившей соглашение между Бюро эмиграции и иностранной занятости и Корпорацией государственного страхования жизни. Эта группа страхования финансируется комиссионными выплатами, которые выплачиваются заявителями, подающими свои заявки на регистрацию в это Бюро. Страховая группа обеспечивает покрытие расходов в случае двух непредвиденных обстоятельств: инвалидности и смерти – в течение двух лет. Преимущество – это единовременное пособие, выплачиваемое работнику-инвалиду или оставшемуся в живых назначенному по договору получателю страховой суммы, в зависимости от обстоятельств. В настоящее время Пакистан проводит

технико-экономическое обоснование по внедрению пенсионного обеспечения трудовых мигрантов за рубежом. Существует одна возможность – создание системы социальной защиты трудовых мигрантов на основе выплат добровольных индивидуальных взносов на индивидуальные счета для извлечения пользы/выгод в долгосрочной и краткосрочной перспективе, например, выгоды из пакета здравоохранения для членов семей трудовых мигрантов, которые остаются в своей родной стране.

Другой возможный способ увеличения охвата государственной соцзащиты – это предоставление трудовым мигрантам возможности добровольного страхования в своей стране. Иорданию следует отметить в качестве примера обеспечения добровольного социального страхования своих граждан, работающих за рубежом. Добровольное страхование может быть предложено по-разному: либо в форме добровольного страхования после непрерывного периода предыдущих обязательных выплат, либо можно позволить возвратившимся трудовым мигрантам осуществлять выплаты задним числом – для того чтобы охватить выплатами те периоды, в течение которых они работали за рубежом. Последний вариант может быть привлекательным в том случае, если рабочие-мигранты получили единовременную выплату средств в соответствии со своими правами на социальное обеспечение в принимающей стране.

**Филиппины:** Потенциальные мигранты и мигранты получают *хорошую информацию* о том, какие рабочие места имеются в наличии и какие квалификации и навыки необходимы для этих рабочих мест. Это позволяет сократить время на поиски работы, не теряя времени на поиски той работы, на которую они не имеют требуемой квалификации. Двусторонние и многосторонние соглашения с некоторыми странами улучшили соответствие требований работников и работодателей и положительно повлияли на права человека. РОЕА ведет учет лиц, ищущих работу (прошедших медицинское обследование и сдавших тест на знание языка с хорошими показателями), желающих работать в Корее; Министерство труда в Корее сообщает РОЕА о своих вакансиях на разные уровни и специальности.

**Индия: штат Керала:** Полевой офис Департамента по делам нерезидентов штата Керала «NORKA-Roots» размещает сообщения об имеющихся вакансиях в СМИ, директивах правительства, а также в Интернете. Он создал сайт в 2010 г. ([www.jobsnorka.gov.in](http://www.jobsnorka.gov.in)) для работодателей в целях осуществления поиска нужных работников и перспективных рабочих-эмигрантов, которые находятся в поисках хорошей работы. Этот портал рабочих мест может стать идеальным местом, где можно найти информацию о потенциальных рабочих местах.

**Индия:** Министерство по делам иностранных индийцев установило телефон доверия в Индии, для

		<p>того чтобы предоставлять необходимую информацию о трудоустройстве за рубежом, чтобы потенциальные эмигранты могли принимать обоснованные решения относительно работы.</p> <p><b>Мексика:</b> Мексиканское консульство и Департамент труда и сельского хозяйства США подписали Меморандум о взаимопонимании, который создал информационно-пропагандистскую программу для мексиканских иммигрантов. Эти программы проводят тренинги и обучения, которые доступны для иммигрантов и их сообществ, а также продвигают «национальный диалог». Семинары и брошюры доступны для иммигрантов. Главной целью этой пропаганды является разъяснение прав работающих в США мигрантов и обеспечение их доступа к американским и консульским услугам для получения важной информации о медицинском обслуживании. Мексиканское консульство не только расширилось, но и предоставляет услуги в менее населенных районах США через мобильные консульства. Представители консульства приезжают в места, где живут мексиканцы, и рассказывают им, как получить доступ к услугам и заполнить и получить официальные документы, которые им нужны.</p> <p><b>Новая Зеландия:</b> Программа РАС в Новой Зеландии сконцентрирована на установлении соответствия потребностей работодателей и работников. Категория квалифицированных мигрантов облегчает соответствие квалифицированных рабочих с квалифицированными рабочими местами. Программа с ее условиями приема гарантирует, что новые иммигранты имеют хотя бы минимальные культурные знания для того, чтобы вписаться в жизнь Новой Зеландии, что они обладают достаточной квалификацией для получения хорошей, стабильной работы.</p> <p><b>Право на получение информации (ПК):</b> Большая часть чрезмерно высокой квартирной платы обусловлена тем, что потенциальные мигранты недостаточно осведомлены о том, сколько они должны платить. Разработка эффективных информационных механизмов, таких как Миграционные ресурсные центры в исходных пунктах, которые расширяют права и возможности потенциальных мигрантов через предоставление точной и подробной информации о процессе найма и расходах, является важным элементом передовой практики. Программы на Филиппинах, как правительственные, так и программы неправительственных организаций, продемонстрировали, насколько они могут быть эффективными на практике.</p>
	<p>Разработать и утвердить минимальные требования к трудовым договорам мигрантов на основе</p>	<p><b>Филиппины:</b> Филиппинская администрация по трудоустройству за рубежом (РОЕА) предъявляет условия к работодателям; эти условия и требования предъявляются для того, чтобы минимизировать злоупотребления и плохое обращение работодателей в отношении работников: работодатели могут составить трудовые договоры, которые соответствуют минимальным стандартам Филиппинской</p>

		<p>основополагающих общепризнанных принципов и прав в сфере прав человека.</p>	<p>администрации по трудоустройству за рубежом по количеству рабочих, характеристикам работы и зарплате. Они должны представить веские доказательства по бизнесу. Все трудовые договоры должны быть проверены Филиппинским бюро иностранного труда (POLO) и соответствовать требованиям работы, описанным в предыдущем разделе.</p> <p>Все мигранты, выезжающие в Корею, включая мигрантов Филиппин, по приезде в страну проходят подготовку до поступления на работу, которая оплачивается работодателем. Программа подготовки длится 3–4 дня и дает полную информацию о трудовом законодательстве и условиях труда.</p> <p><b>Использование стандартных контрактов (ПК)</b> на взаимовыгодных условиях (для отправляющих – принимающих стран). В контрактах должны быть прописаны приемлемая комиссия за размещение, минимальная заработная плата или исходная заработная плата, должностные инструкции и признание квалификации. Дальнейший шаг должен быть сделан для стран-членов СК: необходимо рассмотреть вопрос о принятии стандартных контрактов СК в широком контексте, возможно, для этого необходимо начать с переговоров по уязвимым профессиям, таким как работа по дому.</p> <p><b>Иордания:</b> В Иордании правительство одобрило юридически закрепленный Специальный единый трудовой договор для иностранных рабочих, разработанный при содействии ЮНИФЕМ и национальных заинтересованных сторон. Данный контракт является первым в своем роде в арабском регионе и необходим для выдачи виз и разрешений. Правительство также изменило внутреннее законодательство по национальному труду, чтобы обеспечить своих трудящихся законно признанной и имеющей правовое обеспечение защитой прав.</p>
3.5	Создание Миграционного фонда	Разработать нормативно-правовые основы Миграционного фонда.	<p><b>Филиппины:</b> В 1980 году правительство создало Министерство социального развития (WFA), которое является независимым и сфокусировано на социальной защите трудовых мигрантов. Оно также предлагает страхование и кредиты мигрантам. Эта организация была переименована в Министерство социального развития иностранных работников (OWWA). Если с трудовыми мигрантами плохо обращаются, Министерство социального развития занимается решением этих проблем и оказывает помощь работникам.</p> <p><b>Участие в фондах социального развития (ПК):</b> Фонды социального развития мигрантов (ФСРМ) являются инновационными и финансово устойчивыми средствами предоставления услуг по поддержке уязвимых мигрантов и мигрантов, находящихся в бедственном положении. Несмотря на то, что в настоящее время они были реализованы только в Азии, они имеют потенциал для того, чтобы быть полезными для всех стран, из которых приезжают трудовые мигранты. Три основных</p>

			<p>поставляющих рабочую силу страны создали фонды социального развития: Пакистан, Филиппины и Шри-Ланка. Основные цели этих фондов заключаются в предоставлении защиты работающим за рубежом (РЗР) на месте работы в случае смерти, инвалидности, а также предоставление медицинского страхования, оказание финансовой поддержки при репатриации останков тела и установление тарифов в случае принудительного возвращения. Фонды предоставляют и другие услуги для работников и их семей, включая профессиональную ориентацию перед отъездом, поддержку в образовании и обучении и т. д.</p>
		<p>Подготовить предложения по созданию и укреплению устойчивости портфеля Миграционного фонда для социальной защиты трудовых мигрантов и членов их семей.</p>	<p>В 1980 году правительство <b>Филиппин</b> создало Министерство социального развития (WFA), которое является независимым и сфокусировано на социальной защите трудовых мигрантов. Оно также предлагает страхование и кредиты мигрантам. Эта организация была переименована в Министерство социального развития иностранных работников (OWWA).</p>
<b>4. Расширение и укрепление частного государственного партнерства в работе по подготовке, направлению и защите трудящихся мигрантов</b>			
4.1	<p>Развитие частного-государственного партнерства в области трудовой миграции</p>	<p>Разработка Концепции по работе с диаспорами и общественными объединениями кыргызстанцев за рубежом.</p>	<p><b>Армения:</b> Армения отправляет высокую долю эмигрантов в Российскую Федерацию и прилагает все усилия в использовании потенциала своей <i>диаспоры в качестве мощного инструмента развития</i>. В 2008 году в стране образовано Министерство по делам диаспоры, некоторые другие государственные и негосударственные организации принимают активное участие в области развития диаспоры.</p> <p><b>Мексика:</b> В Мексике представители диаспоры входят в состав Совета директоров агентства по миграции и активно участвуют в его деятельности, что обеспечивает существенный вклад в процесс принятия решений по вопросам миграции. Председателем Совета является мигрант, а другие члены избираются из мексиканской общины.</p> <p>Мексика также участвовала в программах по использованию ресурсов диаспор. Программа 3X1 была разработана в 2002 году и соответствует каждому \$1 инвестиционного фонда мигрантов Ассоциации родных городов (Hometown Association, HTA) с \$ 3 вклада правительства (федеральных, государственных и местных органов). HTA предлагает проект по инфраструктуре (как например, проведение канализаций, воды, строительство школ) для мексиканского сообщества. Проектное предложение рассматривается государственными органами; в случае утверждения деньги перечисляются в фонд сообщества, и проект приступает к реализации. В настоящее время, программа</p>

работает в 27 из 32 штатов, но большинство программ работают только в четырех штатах. Общая сумма инвестиций невелика по отношению к общему объему денежных переводов, отправляемому в Мексику. Ассоциации родных городов по всему миру продвигают коллективное инвестирование, особенно в малые города; они финансируют программы по созданию рабочих мест и инвестированию в социальный капитал. В таких странах, как Таджикистан, коррупция снижает способность НТА в развитии местных сообществ. До сих пор это не было проблемой в Мексике. Программа 1X1 в Мексике нацелена на отдельных эмигрантов, а не Ассоциации. На каждый \$ 1, вкладываемый эмигрантом в местный бизнес-проект, правительство жертвует еще \$ 1. Индивидуальный инвестор должен предоставить бизнес-план, который рассматривается Мексиканским агентством по развитию (Sedesol). В случае одобрения инвестор может получить до 300 000 песо для построения бизнеса в мексиканском обществе.

«Paisano Invierte en tu Tierra» – это программа по развитию сельских районов Мексики и созданию рабочих мест за счет создания сельскохозяйственных предприятий. Программа реализуется при поддержке Секретариата сельского хозяйства, животноводства, сельского развития, рыболовства и продовольствия (SAGARPA) и находится в ведении агентства по распределению риска (Shared Risk Trust, FIRCO). Мигранты и/или другие мексиканцы инвестируют свои собственные деньги и получают государственное финансирование для построения или расширения агробизнеса, который может быть в сфере сельского туризма или в энергетике. Программа действует во всех 32-х штатах.

В Мексике была организована сеть поиска талантов. Создана она была как средство для обмена знаниями и талантами высококвалифицированных мексиканских эмигрантов в США с местными рабочими и предпринимателями. Мексиканское агентство по миграции проводит различные конференции, которые объединяют бизнесменов и специалистов в технических областях, в области здравоохранения и автомобильной промышленности. Программа предоставляет мексиканским ИТ-компаниям возможность обучения и стажировки в автомобильной промышленности в США. И, наконец, существует программа по ипотечному кредитованию на жилье, по которой мексиканские мигранты, живущие за рубежом, могут приобрести жилье в Мексике в кредит от государства.

**Сальвадор:** «Unidos por la Solidaridad» 1999 года является социальным инвестиционным фондом по делам диаспоры. Фонд призвал НПО и другие организации Сальвадора за рубежом финансировать небольшие проекты в области развития инфраструктуры, такие как строительство школ и медицинских центров. Это была первая попытка привлечь диаспоры Сальвадора.

Указ № 655 2012 года мотивировал передачу технологий и возвращение специалистов на родину.

			<p>Проект по производственному сотрудничеству и Программа по техническому сотрудничеству содействовали сальвадорским бизнесменам за рубежом в развитии малых и средних предприятий на родине, объединяя местных предпринимателей и эмигрантов. Стоимость отправки денежных переводов через финансовую систему для местных инвестиций была сокращена.</p> <p>Совет по защите и развитию мигрантов и их семей поддерживает вклад мигрантов в сальвадорскую экономику. Совет стимулирует развитие малых и средних предприятий посредством программ, поощряющих предпринимательство. Возвратившиеся мигранты могут привезти на родину большой объем капитала (средства, автомобили, имущество) за небольшую плату за импорт. Задачей Совета является снижение затрат на денежные переводы в Сальвадор и стимулирование инвестиций и передачи технологий от диаспор.</p> <p><b>Филиппины:</b> Дела диаспор на Филиппинах не рассматриваются каким-либо одним органом на уровне министерства, а решаются в рамках деятельности и сфер компетенции учреждений, занимающихся вопросами трудовой миграции и защиты прав мигрантов. Программа «Balikbayan» была запущена в 1989 году с целью привлечь внимание диаспор к возвращению на Филиппины. Преимущества визита на родину включали налоговые льготы и беспошлинные покупки до \$ 2000. Отправляющимся мигрантам на пред-выездных конференциях предлагали вернуться домой. Им предлагали возможности построения бизнеса и приобретения имущества и курсы переподготовки. Мигранты также получали страхование жизни и здоровья и социальное страхование.</p> <p><b>Привлечение диаспоры в защиту трудовых мигрантов (Африка):</b> Диаспоральные организации ведут деятельность по созданию сетей для продвижения связей с транснациональными общинами (диаспорами) квалифицированных специалистов за рубежом с целью содействия их возвращению или обмену и передаче навыков, технологий и капитала для развития страны. Инициатива «Виртуальная сеть африканской диаспоры» (DDNA), созданная Целевой группой ООН по ИКТ, способствует развитию и достижению <i>Целей развития тысячелетия</i> посредством мобилизации интеллектуальных, технологических, предпринимательских и финансовых ресурсов предпринимателей из числа диаспор. Существуют три цифровых сети диаспор на сегодняшний день – в Африке, Карибском бассейне и Латинской Америке. Целью «Южноафриканской сети профессиональных кадров» (SANSА) является привлечение тысяч южноафриканских выпускников медицинских, образовательных и технических специальностей, в частности, в Австралии, Канаде, Великобритании и Соединенных Штатах. В дополнение к электронной сети существует база данных из более чем 2000 членов.</p>
		Содействие развитию и	

		<p>совершенствованию в республике системы государственных и частных агентств по содействию занятости за рубежом.</p>	<p><b>Сальвадор:</b> Национальный совет по защите трудящихся-мигрантов и членов их семей при Министерстве иностранных дел <i>проводит работу с другими организациями с целью содействия трудоустройству и инвестиционному предпринимательству</i>, а также разрабатывает стратегию по содействию миграции и защите трудящихся-мигрантов.</p> <p><b>Новая Зеландия:</b> Существует государственно-частное партнерство для предоставления услуг иммигрантам, которые выиграли лотерею на вакансии, но семейные связи продолжают доминировать в системе трудоустройства, и более востребованные вакансии в Новой Зеландии заполняются по этому второму варианту.</p> <p><b>Эффективное управление и контроль представителей частного сектора и других лиц, участвующих в процессе найма (ПК):</b> В некоторых странах связи между агентами частного сектора и государственными должностными лицами, участвующими в процессе найма, очень тесные и коррумпированные. Формирование корпуса профессиональных, исполнительных чиновников с соответствующей оплатой для управления процессом найма является важной частью передового опыта (Индонезия).</p> <p><b>Регулирование частного сектора агентств по найму (ПК):</b> Агентства по найму несут ответственность за большую часть набора временных трудовых мигрантов в Азиатско-Тихоокеанском регионе, особенно низкоквалифицированных работников. Во многих странах, однако, в то время как такие правила могут быть достаточно жесткими, существует разрыв между политикой и практикой. Возможности Департаментов иммиграции и труда в странах происхождения в обеспечении соблюдения таких правил ограничено. Более того, коррупция часто является значительной. На Филиппинах существует одна из наиболее действенных моделей для эффективного регулирования частных агентств занятости: страна проводит массивную образовательную кампанию, нацеленную на потенциальных трудящихся-мигрантов, она информирует о правилах, включая то, которое гласит, что потенциальные мигранты не должны платить сумму, превышающую месячную зарплату за услуги по найму.</p> <p><b>Участие государственных служб занятости (МОМ):</b> В то время как частный сектор захватил нишу трудоустройства у государственных органов, в большинстве азиатских отправляющих стран для государства важна работа, проводимая с категориями особенно уязвимых мигрантов (злоупотребления и дискриминация), таких как домашняя прислуга. Международные организации, такие как МОМ, которые имеют большой опыт в процессе рассмотрений заявлений в трудовую миграцию и предоставлении услуг, также могут быть привлечены в процесс отбора мигрантов, что</p>
--	--	--	---

		<p>они и делают в отношении трудовой миграции в Канаду, Италию и Испанию.</p> <p><b>Участие работодателя принимающей страны в покрытии расходов по трудоустройству (ПК):</b> Передовой опыт в этой области существует в Филиппинской программе мигрантов, занятых в мореходстве, по которой работодатель покрывает все расходы по найму. Участие работодателей в погашении некоторых расходов по найму представляется осуществимым. В новозеландской программе сезонных работодателей (RSE), к примеру, работодатели покрывают половину стоимости авиабилетов для сезонных сельскохозяйственных рабочих из Тихоокеанского региона.</p> <p><b>Общественная поддержка признанным работодателям (МОТ):</b> Важным элементом лучших практик в странах назначения является создание и реализация механизма контроля над работодателями. Лучшая практика в этой области предполагает предоставление специального статуса для работодателей, имеющих репутацию бизнесменов, соблюдающих правила и справедливо относящихся к мигрантам. Такой статус предполагает облегченный процесс квотирования на мигрантов и отчетности. Для остальных работодателей проверка и полное соблюдение правил являются обязательными. Более того, работодатели, неоднократно нарушившие нормативные требования, должны быть лишены права привлечения временных трудовых мигрантов. Лучшая практика предполагает внедрение системы инспекции труда для решения конкретных проблем трудящихся-мигрантов.</p>	
	<p>Создание благоприятных условий для привлечения предпринимателей, потенциальных работодателей для создания центров по образованию и повышению квалификации мигрантов.</p>		<p><b>(Языковые программы в КР, смотрите выше)</b></p> <p>Знание языка принимающей стороны является требованием во многих двусторонних соглашениях. Меморандум о взаимопонимании между Филиппинами и Кореей выделяет требования для мигрантов, выезжающих работать в Корею. Очень серьезны требования к сдаче теста на знание языка (KLT) и прохождению медицинского осмотра. Тест на знание языка проводится службой развития человеческих ресурсов Кореи (HRD), также проверяет соответствие проведенного теста требованиям на подлинность Департамент труда и занятости, и РОЕА в Филиппинах предоставляют помощь HRD. Возраст потенциальных мигрантов, сдающих тесты, должен быть от 18 до 38 лет. У них не должно быть судимости, они не должны быть ранее депортированными из Кореи, в целом у них не должно быть плохих характеристик. Сертификаты тестов выдаются сроком на 2 года. Кроме того, все иностранные рабочие, выезжающие в Корею, должны завершить предварительную профессиональную подготовку по приезду, оплачиваемую работодателем. Длительность обучения 3–4 дня. За это время мигранты получают информацию о законах Кореи и условиях труда.</p>

Профессиональная программа на Филиппинах регулируется РОЕА. Существуют специальные программы, выдающие сертификат о навыках на медицинскую или техническую работу. Была разработана специальная программа для мигрантов в Южную Корею, где требуется удостоверение квалификации. Рабочие заводов, уезжающие в Корею, должны иметь среднее образование и пройти тест на знание корейского языка, документ должен быть заверен РОЕА.

Шри-Ланка имеет более жесткую языковую политику в рамках пред-выездной ориентационной программы, но только для женщин (большинство эмигрантов). Обучение длится 12–21 дней, в зависимости от региона назначения и квалификации работника. Профессиональная подготовка необходима для некоторых хозяев. Неквалифицированные женщины-мигранты, выезжающие в страны Ближнего Востока, должны принимать участие в 15-дневном семинаре, который включает в себя курс базового арабского или английского языков. До языковой подготовки предоставляется специальный 18-дневный курс для освоения языка местности, который предусмотрен для тех мигрантов, которые не могут писать на сингальском или тамильском языках. Управление профессиональной технической подготовкой организовало обучение для мужчин, подготовка включает в себя обучение навыкам столярной и строительной работы и также доступна для немигрантов.

Индонезийские мигранты могут получить сертификат, удостоверяющий их навык, предоставляемый BNP2TKI, если они работают по межправительственному контракту. Другие учреждения предоставляют профессиональное обучение для других мигрантов. Проводится профессиональное обучение по различным направлениям. Все мигранты могут получить подготовку по языку и культуре.

В Индии MOIA предоставляет специальную техническую подготовку, которая не является обязательной и бесплатной. Также существуют учебные программы на государственном уровне. «NORKA-Roots» в Керале заверяют сертификаты об окончании школы и получении профессиональной квалификации. Есть курс продолжительностью 60 дней, 300 часов технического или языкового (английский язык) обучения и сертификация. Стоимость курса составляет 5000 рупий, но государственный грант покрывает большую часть расходов. Для неквалифицированных работников предлагаются краткие тренинги.

**Обучающие курсы для мигрантов в странах происхождения для стран назначения (Новая Зеландия):** Еще один элемент передового опыта в странах назначения включает обеспечение

		<p>подготовительных курсов для мигрантов. Такой подход обеспечивает не только подготовленные кадры для работодателей, но возможности для социальной мобильности среди трудовых мигрантов. Некоторые крупные работодатели Новой Зеландии создали учебные центры в странах происхождения мигрантов для их подготовки к работе в Новой Зеландии. Обучение также означает, что трудящийся-мигрант вернется в страну происхождения с новыми навыками.</p>
	<p>Создание Общественного совета по трудовой миграции за рубежом.</p>	<p><b>Сальвадор:</b> Национальный совет по защите трудящихся-мигрантов и членов их семей был создан при Министерстве иностранных дел. Целью Совета является разработка государственной политики по оказанию гуманитарной помощи и защиты мигрантов. Совет сотрудничает с другими организациями с целью содействия трудоустройству и помощи инвестиционному бизнесу, а также разрабатывает меры по содействию миграции и защите трудящихся-мигрантов. Совет способствует также возвращению депортированных мигрантов. Выборы в Национальный совет на посты представителей Национального совета среди сальвадорских общин мигрантов состоялись в сентябре 2012 года. Это, пожалуй, один из самых смелых примеров формального доступа в сообщества мигрантов – вовлечение мигрантов в решение своих проблем и своей защиты на рынке труда, а также в отношении прав человека.</p> <p><b>Национальный совет по мексиканским общинам за рубежом</b> (Consejo Nacional) состоит из 11 министерств, занимающиеся вопросами миграции, и Консультативного совета (Consejo Consultivo), включающего 156 представителей мексиканских общин за рубежом. Консультативный совет состоит из шести комитетов (образования, здравоохранения, политических вопросов, правовых вопросов, пограничных вопросов, вопросов экономики и бизнеса и коммуникационно-информационный), которые обращаются в правительство с запросами в различных сферах. Консультативный совет собирается два раза в год для достижения консенсуса по рекомендациям. Одна из наиболее заметных особенностей Мексиканского агентства по миграции (ИМЕ) – специализированная сеть мексиканских представителей в консульских учреждениях США и Канады. ИМЕ был признан МОТ как передовая практика благодаря эффективности налаживания связей с участием общины, предоставляемому спектру услуг и сотрудничеству с принимающими странами, по крайней мере, по целому ряду вопросов, важных для мигрантов.</p>