

Руководство по
осуществлению
гендерно
чувствительной
политики в области
трудоустройства и
миграции

Материалы данной публикации носят исключительно информационный характер. ОБСЕ стремится обеспечить точность и полноту содержания данной публикации, однако выраженные в ней мнения, выводы, толкования и заключения авторов публикации и исследователей могут не совпадать с официальной позицией ОБСЕ и входящих в нее государств. ОБСЕ не несет ответственности за убытки, которые могут возникнуть вследствие использования содержащейся в данной публикации информации.

ISBN-978-3-9502218-4-8

© 2009 Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ); www.osce.org

Все права защищены. Запрещается воспроизведение, введение в информационно-поисковую систему или распространение в любой форме и любыми средствами, в том числе электронными, механическими, фотокопировальными, записывающими или иными, любых частей данной публикации без предварительного письменного разрешения издателей. Все фотографии, использованные в этом издании, охраняются авторским правом и являются собственностью указанных источников.

Секретариат ОБСЕ
Wallnerstrasse 6
A-1010 Vienna, Austria
Тел.: +43 1 514 36 6295
pm-seea@osce.org

Дизайн и печать:
red hot 'n' cool, Vienna
Переводчик: Андрей Соловьев

Фото на обложке: fotoila / © Solovieva Ekaterina



Руководство по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудоустройственной миграции

**Настоящая публикация стала возможной
благодаря финансовой поддержке
правительств Греции, Финляндии и Словении.**

Предисловие

Предлагаем вашему вниманию первое издание «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции», подготовленное совместно Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ, Офисом Специального представителя и координатора по противодействию торговле людьми и Отделом по гендерным вопросам Секретариата ОБСЕ.

В государствах-участниках ОБСЕ трудовая миграция стала одной из наиболее явных и острых проблем на пути достижения стабильности и экономического прогресса, национального благосостояния и социального единства. Понятно, почему в этой ситуации вопросы миграции выходят на первый план в политике стран происхождения, транзита и назначения. При этом по-прежнему недостаточно внимания уделяется тому, что все большее число женщин вносят вклад в экономику своих стран, выезжая на работу за рубеж, и что процесс миграции отражается на них иначе, чем на мужчинах.

Цель настоящего «Руководства» – рассказать о положительном опыте, путях и методах обеспечения гендерно чувствительно миграционной политики. Публикация призвана стимулировать государства, в особенности входящие в регион ОБСЕ, к включению гендерно ориентированных мер в национальную политику в сфере трудовой миграции. Она адресована, в частности, лицам, ответственным за форми-

рование политики, и практикам. Мы надеемся, что «Руководство» поможет сделать политику в области трудовой миграции более справедливой в гендерном плане в полном соответствии с общими для стран ОБСЕ ценностями и обязательствами.

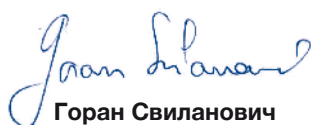
Исходный тезис «Руководства» заключается в том, что на всех этапах миграции трудовые мигранты-женщины зачастую испытывают иные сложности, чем мужчины. Причина – в особенностях секторов, где трудятся женщины, в предъявляемых требованиях к образованию, а также в укоренившихся стереотипах относительно роли мужчин и женщин. Отсутствие адресных политических мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей трудовых мигрантов-женщин, ограниченность доступных для них легальных каналов миграции и (или) отсутствие соответствующих положений в трудовом законодательстве – все это делает женщин особенно уязвимыми перед лицом дискриминации и эксплуатации, а в худшем случае – торговли людьми.

Таким образом, миграция не только открывает перед женщинами новые возможности и благоприятно сказывается на экономике стран. Она еще и несет с собой угрозу безопасности и соблюдению прав человека в отношении мигрантов. Для решения этой проблемы предлагается усилить правоприменительную практику, разработать и принять политические меры и программы, адресованные трудовым мигран-

там-женщинам как в странах происхождения, так и в странах назначения. В «Руководстве» приведены некоторые примеры удачного осуществления подобных программ.

ОБСЕ пропагандирует эффективную и устойчивую политику управления миграционными процессами и выступает за учет гендерных факторов во всех направлениях деятельности. Мы убеждены: гендерно чувствительная политика во всех ее формах может существенно улучшить условия жизни и труда мигрантов-женщин, а это, в свою очередь, поможет противостоять торговле людьми, что также является приоритетом для ОБСЕ.

16-17 февраля 2008 г. в замке Брдо, Словения, состоялся семинар ОБСЕ, посвященный гендерно чувствительной политике в сфере трудовой миграции. Семинар предоставил возможность обменяться мнениями лицам, ответственным за формирование политики в ряде государствах-участниках ОБСЕ. Участники семинара особо подчеркнули важность и отметили свою заинтересованность в обеспечении прав трудовых мигрантов-женщин. Надеемся, что «Руководство» придаст новый импульс диалогу среди тех, кто занимается формированием политики, а также будет способствовать более эффективному осуществлению политики в регионе ОБСЕ и за ее пределами.



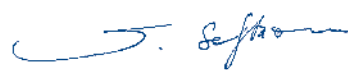
Горан Свилович

Координатор экономической
и экологической деятельности
ОБСЕ



Ева Бьоде

Специальный представитель
и координатор по противо-
действию торговле людьми



Джамиля Сефтауи

Старший советник
по гендерным вопросам

От авторов

Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ, Офис Специального представителя и координатора по противодействию торговле людьми и Отдел по гендерным вопросам выражают признательность за помощь и вклад в подготовку данного издания группе, работавшей над проектом, в составе: **Нина Линдроос-Кополо** (Nina Lindroos-Korpolo), экономический советник и менеджер проекта ОБСЕ, Бюро Координатора экономической и экологической деятельности; **Анелис Гомеш де Араужу** (Anelise Gomes de Araujo), советник, Офис Специального представителя и координатора по противодействию торговле людьми, Секретариат ОБСЕ; **Линда Картавич** (Linda Kartawich), координатор по гендерным вопросам, Отдел по гендерным вопросам, Секретариат ОБСЕ; **Райан Маккен** (Ryan Massan), ассистент проекта по миграции, Бюро Координатора экономической и экологической деятельности.

Бюро Координатора экономической и экологической деятельности, Офис Специального представителя и координатора по противодействию торговле людьми и Отдел по гендерным вопросам благодарят Хелен Швенкен (Helen Schwenken), эксперта (консультанта) Университета Касселя, которая при содействии своих научных сотрудников подготовила большую часть текста «Руководства».

Вклад в подготовку издания внесли: проф. Абделькрим Белгендуз (Abdelkrim Belguendouz), Университет имени короля Мохаммеда V в Союсси, Рабат, Марокко; Анжела Кайтаз (Angela Caitaz), консультант, министерство социальной защиты, по делам семьи и детей Молдовы; Тициана Кьяпелли (Tiziana Chiappelli), научный сотрудник, Университет Флоренции, Италия; Зоран Докович (Zoran Dokovic), советник по вопросам миграции и свободы передвижения, отдел во вопросам демократизации, Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека; Ирина Ивахнюк, старший научный сотрудник, заместитель заведующего кафедрой народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, Российская Федерация; министерство труда и иммиграции Испании; Елена Кудрявцева, национальный координатор программ, Женский фонд развития ООН (ЮНИФЕМ), Казахстан; Эрика Квалипова (Erika Kvarilova), координатор программ, ЮНИФЕМ, Словакия; Олли Сорайнен (Olli Sorainen), старший советник, министерство занятости и экономики, Финляндия, которые участвовали во встрече экспертов, посвященной обсуждению **проекта «Руководства» (11 ноября 2008 г., Вена, Австрия).**

Контактную и иную информацию любезно предоставили сотрудники штаб-квартиры МОМ и представительств МОМ на местах: Пьер Росси-Лонги (Pier Rossi-Longhi), специалист по техническим контактам с ОБСЕ, ООН и международными организациями, МОМ, Вена, и Хайке Вагнер, руководитель отдела исследований, МОМ, Вена.

Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ, Офис Специального представителя и координатора по противодействию торговле людьми и Отдел по гендерным вопросам **выражают признательность экспертам, которые выступили с презентациями в ходе семинара на тему: «Гендерно чувствительная политика в области трудовой миграции», состоявшегося в замке Брдо, Словения, 16-17 февраля 2009 г.,** а также всем участникам семинара за их ценный вклад в его проведение. На семинаре с презентациями выступили: Анна Бела Антунес (Ana Bela Antunes), Управление по стратегическим вопросам и планированию, министерство труда и солидарности Португалии; Марта Диаволова (Marta Diavolova), помощник регионального представителя, Региональное бюро ЮНФПА для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Айнур Джоошбекова (Ainura Djooshebekova), главный специалист по юридическим вопросам и международному сотрудничеству, Государственный комитет Киргизской Республики по миграции и занятости; Фе Джусай (Fe Jusay), координатор Программы содействия женщинам, Комиссия по вопросам филиппинских мигрантов и организация «РЕСПЕКТ»; Соня Локар (Sonja Lokar), председатель Целевой рабочей группы, Региональный совет по сотрудничеству, Словения; Глория Морено Фонт-Шаммартен (Gloria Moreno-Fontes Chammartin), специалист по вопросам трудовой миграции, Международное бюро труда (МБТ), Женева; Виолета Нойбауэр (Violeta Nuebauer), координатор по вопросам международного сотрудничества, Управление по обеспечению равных возможностей, и член Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин от Словении; Сара Паолетти (Sarah Paoletti), супервизор и преподаватель, юридический факультет Университета Пенсильвании, США; Панагия Паппа (Panagia Pappa), советник по правовым вопросам, Генеральный секретариат по вопросам гендерного равенства, министерство внутренних дел Греции; Густав Реннеклев (Gustaf Rønneklev), референт Департамента по вопросам миграции и предоставления убежища, министерство юстиции Швеции; Дамира Сартбаева (Damira Sartbaeva), Отдел региональных программ, Субрегиональное бюро ЮНИФЕМ для стран СНГ; Сара Ван Валсум (Sarah van Walsum), старший научный сотрудник (вопросы миграционного законодательства), юридический факультет Свободного университета Амстердама, Нидерланды.

Ценный вклад в подготовку настоящей публикации внесли сотрудники Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ, а также менеджеры, координаторы и ассистенты проектов в области демократизации и эффективного управления представительств ОБСЕ на местах.

Важную контактную и иную информацию предоставили следующие организации и отдельные специалисты: Джипара Абакирова (Jipara Abakirova), директор Регионального центра по вопросам миграции и беженцев, Киргизская Республика; Томас Ашакосо (Thomas Achacoso), международный эксперт по вопросам миграции и регулирования вопросов труда; Франклин Ансах (Franklin Ansañ), Профсоюз работников здравоохранения, входящий в Конгресс профсоюзов Ганы; проф. Катрин Довернь (Catherine Dauvergne), Университет Британской Колумбии, Канада; Анастасия Дивинская (Anastasia Divinskaya), ЮНИФЕМ, советник по гендерным вопросам Постоянного представителя ООН в Киргизской Республике; организация «Фам Африка солидарите» (Femmes Africa Solidarit), Швейцария; Мигель Фернандес Бланко (Miguel Fernñdez Blanco), директор организации *Foro Galego da Inmigraciñ*, Испания; Андреа Гальвес (Andrea Gñlvez), координатор Союза сельскохозяйственных рабочих в Квебеке и национальный представитель Профсоюза рабочих пищевой промышленности и розничной торговли, Канада; Мира Джаныбаева (Mira Janubaeva), отдел работы с посетителями, центр поддержки трудовых мигрантов, Киргизская Республика; проф. Элеонора Кофман (Eleonore Kofman), университет Мидлсекс, Соединенное Королевство; Анар Мусабаева (Anar Musabaeva), национальный эксперт по вопросам миграции, Киргизская Республика; Динара Мусабекова (Dinara Musabekova), координатор программ, Фонд Евразия для Центральной Азии, Киргизская Республика; Мубарак Муталибов (Mubarak Mutalibov), юрист, Центр поддержки трудовых мигрантов, Киргизская Республика; Эмиль Насритдинов (Emil Nasritdinov), Американский университет Центральной Азии, Киргизская Республика; Моника Орхеда (Mñnica Orjeda), советник по социальным и правовым вопросам, *verikom e.V.*, Германия; проф. Робин Магалит Родригес (Robyn Magalit Rodriguez), Университет Ратджерса, США; Софи Тейлор (Sofi Taylor), профсоюз государственных служащих и социальных работников УНИСОН, Соединенное Королевство.

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	I
ОТ АВТОРОВ	III
СВОДНОЕ РЕЗЮМЕ	1
ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1	
ГЕНДЕР И МИГРАЦИЯ: ИСТОРИЯ ВОПРОСА И ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ГЕНДЕРНО ЧУВСТВИТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ y ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	17
1.1 ГЕНДЕР И МИГРАЦИЯ	18
1.1.1 Феминизация миграции	18
1.1.2 Распределение трудящихся мигрантов-женщин по секторам	21
1.1.3 Меняет ли миграция нынешнее разделение гендерных ролей?	23
1.2 КАК СДЕЛАТЬ МИГРАЦИОННУЮ ПОЛИТИКУ ГЕНДЕРНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ НЕОБХОДИМЫЕ ДАННЫЕ И СРЕДСТВА ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА	24
1.2.1 Данные, учитывающие гендерный фактор	26
1.2.2 Методологические средства для внедрения комплексного гендерного подхода в миграционную политику	26
1.2.3 Оценка гендерных результатов	27
1.2.4 Трудовая миграция: гендерно чувствительные индикаторы	29
1.2.5 Оценка применения комплексного гендерного подхода в политике в области трудовой миграции	32
1.3 ВЫВОДЫ	33
ГЛАВА 2	
ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА В ПРИНИМАЮЩИХ СТРАНАХ	35
2.1 ОЦЕНКА СПРОСА НА ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ	36
2.2 ПРАВИЛА В ОТНОШЕНИИ ПОСТОЯННОЙ ИММИГРАЦИИ С ЦЕЛЬЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА	37
2.2.1 Гендерный состав иммигрантов, прибывающих на постоянное жительство	38
2.2.2 Гендерный фактор в системах балльной оценки	39
2.2.3 Непризнание и занижение квалификации квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов-женщин	43
2.3 ВРЕМЕННАЯ МИГРАЦИЯ С ЦЕЛЬЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА	45
2.3.1 Реформирование программ временной трудовой миграции и внедрение комплексного гендерного подхода	47
2.3.2 Регулирование в области домашних услуг и услуг по уходу	49
2.4 ЖЕНЩИНЫ-РАБОТНИКИ С НЕУРЕГУЛИРОВАННЫМ СТАТУСОМ ЗАНЯТОСТИ	54
2.5 ТРУДОВАЯ ИММИГРАЦИЯ И ГЕНДЕРНО ЧУВСТВИТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СЕМЕЙНОЙ МИГРАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ	57
2.5.1 Политика в области семейной миграции	57
2.5.2 Политика интеграции мигрантов	58

2.6 СВЯЗАННОЕ С РАБОТОЙ НАСИЛИЕ В ОТНОШЕНИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ-ЖЕНЩИН	59
2.7 УЧАСТИЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПАРТНЕРОВ	60
2.7.1 Профсоюзы	61
2.7.2 Неправительственные организации, организации мигрантов и диаспор	63
2.7.3 Объединения работодателей и частных предпринимателей	64
2.8 ВЫВОДЫ	65
ГЛАВА 3	
ДВУСТОРОННИЕ И МНОГОСТОРОННИЕ СОГЛАШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА. ИХ РЕЗУЛЬТАТЫ В ГЕНДЕРНОМ ПЛАНЕ И УЧЕТ В СОГЛАШЕНИЯХ ГЕНДЕРНОГО ФАКТОРА	69
3.1 ДВУСТОРОННИЕ СОГЛАШЕНИЯ В ОБЛАСТИ ВРЕМЕННОЙ И КРУГОВОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	70
3.1.1 Двусторонние соглашения в трудовой сфере и гендерный фактор	70
3.1.2 Включение гендерных положений в двусторонние соглашения в области трудовой миграции	71
3.2 ЭТИЧНЫЙ НАЙМ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	74
3.2.1 Что такое этичный найм?	74
3.2.2 Гендерные факторы и этичный найм	75
3.2.3 Этичный найм: расширение сферы действия?	77
3.3 ВЫВОДЫ	77
ГЛАВА 4	
ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА В СТРАНАХ ПРОИСХОЖДЕНИЯ	80
4.1 ГЕНДЕРНО ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ	81
4.2 РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ	82
4.2.1 Трудовые мигранты-женщины могут опираться на общие нормы	82
4.2.2 Ознакомление будущих трудовых мигрантов с вопросами найма	84
4.3 УСЛУГИ, ПРЕДШЕСТВУЮЩИЕ ОТЪЕЗДУ	84
4.3.1 Информация о безопасной миграции и программы ориентации для мигрантов	84
4.3.2 Повышение квалификации работников перед отъездом за границу	85
4.3.3 Документальное подтверждение квалификации	86
4.4 МЕРЫ ЗАЩИТЫ	87
4.4.1 Дипломатические представительства – «страховочная сетка» для мигрантов	87
4.4.2 Борьба с насилием в отношении женщин-мигрантов	87
4.5 СНИЗИТЬ СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗДЕРЖКИ МИГРАЦИИ: УЛУЧШИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОСТАВШИХСЯ НА РОДИНЕ ЧЛЕНОВ СЕМЕЙ МИГРАНТОВ	89
4.5.1 Позитивное и негативное влияние миграции на оставшихся на родине членов семей мигрантов	89
4.6 ОПТИМИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ ПЕРЕВОДОВ ВЕРНУВШИХСЯ НА РОДИНУ МИГРАНТОВ	91
4.7 РЕИНТЕГРАЦИЯ МИГРАНТОВ-ЖЕНЩИН	92
4.8 ВЫВОДЫ	94
БИБЛИОГРАФИЯ	97
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	136

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1А: РАТИФИКАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНВЕНЦИЙ О ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ И ЖЕНЩИН	111
ПРИЛОЖЕНИЕ 1Б: РАТИФИКАЦИЯ ДЕКЛАРАЦИИ МОТ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА	115
ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ТИПОВОЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ДЛЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ	118
ПРИЛОЖЕНИЕ 3: СВОД ПРАВИЛ СТРАН СОДРУЖЕСТВА В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО НАЙМА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	123
ПРИЛОЖЕНИЕ 4: СВОД ПРАВИЛ ЭТИЧНОГО НАЙМА В СЕКТОРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	126

ТАБЛИЦЫ

Таблица 1 Доля женщин в общей численности международных мигрантов, основные регионы, 1960–2000 гг.	18
Таблица 2 Гендерный состав трудовых мигрантов в России, 2004–2007 гг.	19
Таблица 3 Занятость женщин в различных видах деятельности с учетом гражданства (%)	23
Таблица 4 Источники статистических данных, учитывающих гендерный фактор	25
Таблица 5 Иммигранты-члены семьи и экономические иммигранты с разбивкой по полу: Канада, 2006 г.	41
Таблица 6 Доля женщин (в возрасте от 15 до 64 лет), занимающих рабочие места, не соответствующие их квалификации, с разбивкой по месту рождения, отдельные европейские страны, 2003–2004 гг.	43
Таблица 7 Врачи и медицинские сестры, получившие образование за рубежом и работающие в государствах ОЭСР	75
Таблица 8 Доля лиц с высшим образованием среди возвратившихся на родину мигрантов, 2007 г.	93

РИСУНКИ

Рис. 1 Категории иммигрантов, прибывающих в отдельные страны на постоянное жительство, 2006 г.	37
Рис. 2 Доля женщин всех возрастов среди лиц, ежегодно получающих разрешения на постоянное жительство, Канада и США, 1986–2005 гг.	38
Рис. 3 Женщины (в возрасте от 15 до 64 лет), занимающие рабочие места, не соответствующие их квалификации, с разбивкой по месту рождения, отдельные европейские страны, 2003–2004 гг.	44

ВСТАВКИ

ВСТАВКА 2.1 Что такое система балльной оценки для иммигрантов?	40
ВСТАВКА 2.2 Учет декретных отпусков в системе балльной оценки: Соединенное Королевство	42
ВСТАВКА 2.3 Швеция: новые правила в отношении трудовой иммиграции	48
ВСТАВКА 2.4 Механизмы, гарантирующие выплату долгов по заработной плате	55
ВСТАВКА 2.5 Программы регуляризации мигрантов, учитывающие интересы женщин	56
ВСТАВКА 2.6 Соединенные Штаты: закон о насилии над женщинами	60
ВСТАВКА 3.1 Что такое программы временной трудовой миграции?	70
ВСТАВКА 3.2 Важность сохранения социальных выплат для женщин	73
ВСТАВКА 4.1 МОТ: Конвенция 1997 г. о частных агентствах занятости (№ 181)	83
ВСТАВКА 4.2 Защита жертв насилия: список проблемных иностранных спонсоров, составляемый Комиссией по вопросам филиппинских граждан за рубежом	88
ВСТАВКА 4.3 Молдова: государственные учреждения помощи детям мигрантов на национальном и местном уровне	90

Сводное резюме

Масштабы международной миграции в странах ОБСЕ в последние несколько лет заметно увеличились и, по данным последнего доклада, подготовленного для ОБСЕ Международной организацией труда, достигли в 2005 г. 115 млн. человек.¹ Примерно половина из этих мигрантов – женщины, которые теперь все чаще мигрируют в поисках работы за рубежом. Так они реагируют на увеличение спроса на иностранных работников в странах назначения и на возрастание потребности в заработке для себя и своих семей, а также на рост потребности в профессиональном и карьерном росте. Однако трудовые мигранты-женщины зачастую попадают исключительно в «феминизированные» секторы – работают в сфере социального и бытового обеспечения, образования, медицинскими сестрами. Несмотря на сравнительно неплохое образование, полученное в стране выезда, многие из них оказываются на низкооплачиваемой работе и довольно часто трудятся в сфере домашних услуг и услуг по уходу, на швейном производстве, в гостиничном секторе.

Из-за различных факторов, таких, как укоренившиеся стереотипы относительно роли мужчин и женщин в трудовых отношениях, отсутствие адресных политических мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей трудовых мигрантов-женщин, ограниченность доступных для них легальных каналов миграции, мигранты-женщины в процессе миграции и трудоустройства часто сталкиваются со специфическими гендерными сложностями. Кроме того, им нередко приходится трудиться в секторах, где трудовое законодательство действует не в полной мере. Все это делает женщин особенно уязвимыми перед лицом дискриминации и эксплуатации, а в худшем случае они могут становиться и жертвами торговли людьми.

Несмотря на то, что миграция открывает перед женщинами новые возможности и явно благоприятно сказывается на экономике стран, вопросам равенства возможностей, обеспечения безопасности и защиты мигрантов-женщин уделяется недостаточно внимания. И хотя перемены в отношении людей к распределению гендерных ролей – это длительный процесс, мы убеждены, что гендерно чувствительная политика во всех ее формах может существенно улучшить условия жизни и труда мигрантов-женщин.

«Руководство по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции» представляет собой попытку проанализировать некоторые наиболее актуальные гендерные проблемы современной трудовой миграции. В «Руководстве» излагаются доводы в пользу включения гендерно чувствительных мер и соответствующих способов их реализации в национальную миграционную политику стран выезда и назначения, а также в двусторонние и многосторонние соглашения. «Руководство», в котором рассказывается о положительном опыте, путях и методах формирования миграционной политики, призвано способствовать тому, чтобы государства-участники ОБСЕ и их партнеры в сфере сотрудничества обеспечивали соблюдение существующего законодательства, а также разрабатывали и принимали более гендерно чувствительные политические меры и программы, адресованные трудовым мигрантам-женщинам. Таким образом, данная публикация призвана помочь сделать миграционную политику более справедливой в гендерном плане.

Настоящее «Руководство» было подготовлено благодаря усилиям, прилагаемым ОБСЕ для обеспечения должного учета гендерного фактора в политике в области трудовой миграции.

Эта публикация служит дополнением к двум руководствам по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения, изданным совместно ОБСЕ, Международной организацией по миграции (МОМ) и Международным бюро труда (МБТ) в 2006 и 2007 гг. Настоящее «Руководство» было подготовлено в ответ на запросы о предоставлении дополнительной информации и консультаций, поступавшие от различных государственных и неправительственных организаций во время проводившихся ОБСЕ встреч и совещаний по вопросам управления миграцией.

В концептуальном плане «Руководство» разработано в соответствии с *основанным на учете прав подходом*, сформулированным в Пекинской платформе действий, принятой на четвертой Всемирной конференции по положению женщин (1995 г.). Этот подход был применен в отношении политики в области трудовой миграции. В гендерно чувствительной политике в области трудовой миграции должны быть отражены три важнейших аспекта прав: (а) право женщин на миграцию на законных основаниях; (б) права женщин, реализуемые в рамках миграционного процесса, например, право на безопасный и гарантированный найм, на справедливое вознаграждение и достойные условия труда; (в) права женщин, реализуемые посредством миграции, например, повышение независимости и уверенности в себе, что позволяет договариваться о более выгодных условиях занятости и приобретать контроль над собственными заработками.

В настоящем «Руководстве» под гендерно чувствительной политикой в области трудовой миграции понимается политика, которая признает, что по экономическим причинам и в поисках возможностей трудоустройства мигрируют как мужчины, так и женщины и что трудовые мигранты-женщины также вносят значительный вклад в экономическое и социальное развитие стран выезда и назначения.

Эта политика признает также, что трудовые мигранты-женщины на всех этапах миграционного процесса могут сталкиваться с дополнительными сложностями и дискриминацией. Для исправления такого положения эта политика преследует следующие цели:

- создание благоприятной среды, способствующей равенству возможностей трудоустройства и равному доступу к благам и выгодам для мигрантов-мужчин и мигрантов-женщин;
- осуществление «двусторонней» стратегии, включающей в себя применение как общих положений о защите всех мигрантов, так и положений, предназначенных специально для защиты трудовых мигрантов-женщин и расширяющих их возможности в плане свободы выбора, доступа к ресурсам и использования прав;
- временное применение специальных мер, компенсирующих существовавшую ранее дискриминацию, которая может неблагоприятным образом отражаться на нынешнем положении мигрантов-женщин.

В *первой главе* анализируется проблема гендера и миграции и предлагаются практические средства и методы внедрения комплексного гендерного подхода в миграционную политику. С этой целью в главе приводится базовая информация о феминизации миграции и специфике занятости трудовых мигрантов-женщин в различных сегментах рынка труда. В главе говорится о важном значении данных с разбивкой по полу, являющихся необходимым условием для формирования гендерно чувствительной политики, и рекомендуется производить такую разбивку в статистических и других базах данных, способных служить для лиц, ответственных за формирование политики, источниками соответствующей информации о результатах реализации конкретных программ и политических мер в области трудовой миграции. В главе также объясняется,

каким образом можно внедрять комплексный гендерный подход в миграционную политику, используя такие средства и методы, как оценка гендерных результатов, специальные индикаторы, самостоятельная и внешняя оценка.

Во *второй главе* рассказывается о *существующей в принимающих странах политике и практике в области трудовой миграции*. С точки зрения гендерного равенства рассматривается трудовая миграция с целью постоянного жительства (постоянная миграция) и с целью временного трудоустройства (временная миграция). В главе рассказывается о правилах, действующих в отношении постоянной и временной иммиграции, приводятся примеры передовой практики и рекомендации отдельно по каждому виду миграции (постоянная, временная и нерегулируемая). Кроме того, в главе анализируется та роль, которую играют в обеспечении поддержки и защиты трудящихся мигрантов-женщин негосударственные партнеры – профсоюзы, неправительственные организации, организации диаспор, а также корпорации.

В *третьей главе* говорится о значении *гендерного фактора в двусторонних и многосторонних соглашениях*. Глава разделена на две части: в первой рассказывается о различных видах двусторонних соглашений в сфере трудовой миграции и объясняется, почему так важен гендерный фактор и как его можно учитывать в подобных соглашениях. Во второй части анализируются «этические аспекты найма» трудящихся-мигрантов и применение этого подхода в секторе медицинских услуг. Признавая перспективные возможности «этичного найма» в глобальном плане, авторы в то же время указывают, каким образом этот положительный опыт можно развить и улучшить за счет учета гендерного фактора. Также рассматривается возможность распространения практики этичного найма и на другие секторы.

В *четвертой главе* речь идет о *политике и практике, существующих в странах происхождения* и играющих ключевую роль в обеспечении легальной, безопасной и упорядоченной трудовой миграции граждан этих стран, в том числе женщин. Для достижения этой цели необходимы не только соответствующие политические меры и механизмы защиты, но и институциональные структуры поддержки. Поэтому в главе прежде всего говорится о тех шагах, которые могут быть предприняты государствами с тем, чтобы сделать свои институциональные механизмы более гендерно чувствительными. В главе также рассматриваются меры, с помощью которых государства могут обеспечить регулирование и более эффективный контроль за деятельностью частных агентств занятости для того, чтобы уменьшить число злоупотреблений со стороны вербовщиков. Подчеркивается значение качественных предотъездных услуг и обучения, а также мер защиты мигрантов, являющихся гарантией безопасной и успешной миграции. Кроме того, в главе рассматриваются вопросы, касающиеся положения оставшихся на родине членов семей мигрантов, денежных переводов мигрантов и реинтеграции трудовых мигрантов-женщин.

Рекомендации

Основные рекомендации:

- Для правильной оценки потребностей в иностранной рабочей силе необходимо учитывать данные о гендерном факторе, а также более подробную информацию о конкретных сегментах рынка труда, позволяющую получить более полное представление о распределении по этим сегментам мужчин и женщин. При оценке потребностей не следует забывать и о таких секторах, как домашние услуги и услуги по уходу в частных домах, чтобы политика допуска в страну иностранных работников могла точнее отражать реальный спрос на них. Такие меры будут способствовать и сокращению численности трудовых мигрантов-женщин с неурегулированным статусом.
- Необходимо обеспечить для женщин равный доступ к каналам постоянной и временной миграции. Например, для соответствующего изменения систем балльной оценки следует признать важнейшую роль, которую играют женщины в оказании услуг по уходу, и отменить для них строгие ограничения по возрасту и опыту работы.
- Срок действия рабочей визы не должен ограничиваться периодом работы у конкретного работодателя, и для уменьшения зависимости трудящихся-мигрантов от определенного работодателя следует разрешить им менять место работы.
- Следует оказывать трудовым мигрантам-женщинам особое содействие при прохождении бюрократических процедур, при обеспечении доступа к интеграционным услугам, курсам по изучению языка, курсам повышения квалификации, государственным учреждениям и юридическим услугам.
- Двусторонние соглашения по трудовым вопросам должны включать в себя два типа мер, способных улучшить положение мигрантов-женщин. Речь идет: (а) об общей передовой практике работы, которая положительно сказывается на положении женщин, например, о мерах защиты, осуществляемых в секторах, не охваченных национальным трудовым законодательством (например, сектор домашних услуг); (б) о специальных гендерно ориентированных мерах, таких, как оценка гендерных результатов, привлечение советников по гендерным вопросам, знакомых с вопросами миграции, на всех этапах – от разработки до реализации соглашений, а также гендерное обучение всех сотрудников, участвующих в процессе.
- Необходимо разрабатывать своды правил этичного найма, подобные тем, которые содержатся в межправительственных соглашениях относительно медицинских работников, с тем, чтобы поставить барьер на пути масштабного и активного найма квалифицированных кадров странами назначения в ущерб интересам стран-поставщиков рабочей силы. Для предотвращения «утечки умов» действие таких сводов можно расширить и на другие секторы и профессии.
- Для того, чтобы успешно разрабатывать и реализовывать гендерно чувствительную политику, необходимо путем внедрения комплексного гендерного подхода придать дополнительную гендерную чувствительность институциональным структурам поддержки.
- Необходимо принимать меры для регулирования деятельности агентств по найму и обеспечения соблюдения ими минимальных норм, закрепленных в Конвенции МОТ № 181.

- Государственным и негосударственным организациям в странах-поставщиках рабочей силы следует обеспечивать предоставление своим гражданам – будущим трудовым мигрантам соответствующих услуг, предшествующих найму и отъезду. Услуги по предотъездной ориентации мигрантов и другие предмиграционные услуги могут предоставляться через посольства и консульства принимающих стран.
- Чтобы максимально оптимизировать процесс перевода денег мигрантов на родину, правительствам и заинтересованным организациям необходимо обеспечивать равный доступ к финансовым услугам для мужчин и женщин, а также предлагать недорогие услуги по переводу денежных средств.
- Необходимо разрабатывать разнообразные программы реинтеграции для различных групп мигрантов-женщин для облегчения их возвращения на родину. Услуги, предоставляемые в рамках этих программ, могут включать, например, помощь в переводе на родину заработанных за границей пенсий и социальных пособий, предложение новых возможностей трудоустройства, предоставление доступа к дополнительному профессиональному обучению и продолжению образования, помощь в социальной реинтеграции.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 Доклад, озаглавленный «Анализ реализации обязательств в отношении миграции государствами-участниками ОБСЕ» (“Review of the Implementation of OSCE Commitments Related to Migration by OSCE participating States”) и подготовленный Международным бюро труда для Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) к 17-му Экономическому и экологическому форуму, проходившему 17-20 мая 2009 г. в Афинах (Греция).



© Международная организация труда / Ж. Майяр

Введение

В политике многих стран выезда, транзита и назначения вопросы трудовой миграции стали выходить на первый план. Государства – как принимающие, так и поставляющие рабочую силу – наращивают свои системы регулирования, чтобы управлять трудовой мобильностью к обоюдной выгоде мигрантов и общества. Международные организации и неформальные форумы, например, Глобальный форум по вопросам миграции и развития, предоставляют всем заинтересованным сторонам реальную возможность обсудить вопросы достижения эффективной и в то же время гуманной миграционной политики.

Одна из важных особенностей современной миграции связана с ролью женщин. Поскольку в настоящее время страны гражданства покидает большее число женщин, чем когда-либо прежде, можно говорить о «феминизации миграции». Многие трудовые мигранты-женщины попадают в феминизированные секторы производства и в сектор услуг, и значительная часть из них оказывается на низкооплачиваемой работе несмотря на хорошее образование, полученное в стране выезда. Мигранты-женщины зачастую сталкиваются и со специфическими гендерными проблемами, такими, как дискриминация по признаку пола или трудности с налаживанием жизни семей, разделенных границами.

Настоящее **«Руководство по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»** представляет собой попытку проанализировать некоторые наиболее актуальные гендерные проблемы современной трудовой миграции и привести соответствующие примеры передовой практики. Примеры взяты в основном, но не исключительно, из практики

стран в регионе ОБСЕ. Многие государства-участники ОБСЕ и их партнеры в сфере сотрудничества демонстрируют широкое разнообразие новаторских подходов в решении проблем, с которыми сталкиваются трудовые мигранты-женщины. Перемены в гендерных отношениях не происходят за один день, но гендерно чувствительная политика во всех ее формах может существенно улучшить условия жизни и труда мигрантов-женщин.

История вопроса и цели настоящего «Руководства»

Настоящее «Руководство» было подготовлено благодаря усилиям, прилагаемым ОБСЕ для обеспечения должного учета гендерного фактора в политике в области трудовой миграции. В 2006 г. ОБСЕ, Международная организация по миграции (МОМ) и Международное бюро труда (МБТ) опубликовали совместное издание, озаглавленное «Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения». В руководстве подчеркивалась роль женщин в миграционных процессах и отмечалось такое явление, ставшее заметным во многих регионах мира, как феминизация миграции. В процессе подготовки вышеупомянутого издания стало очевидным, что миграционная политика зачастую кажется гендерно нейтральной, например, благодаря употреблению гендерно нейтральной терминологии, нейтральному характеру цифр, определяющих размер квот или иных запланированных показателей, и (или) благодаря формулировкам, не имеющим грамматического рода (в английс-

ком языке – *прим. пер.*). Однако, несмотря на кажущуюся – по форме и по существу – нейтральность такая политика может прямым и косвенным образом оказывать дифференцированное воздействие на положение женщин и мужчин, а также на гендерные отношения, даже если подобное воздействие никак не планировалось и не предполагалось.

С учетом этих наблюдений в настоящем «Руководстве» излагаются доводы в пользу включения гендерно чувствительных мер и соответствующих способов их реализации в миграционную политику стран выезда и назначения, а также в двусторонние и многосторонние соглашения. «Руководство», в котором рассказывается о положительном опыте, путях и методах формирования миграционной политики, призвано способствовать тому, чтобы государства, в особенности входящие в регион ОБСЕ, включали гендерно ориентированные меры в свою национальную политику в сфере трудовой миграции. Таким образом, как надеются авторы, данная публикация поможет сделать миграционную политику более справедливой в гендерном плане.

В настоящем «Руководстве» все внимание сосредоточено главным образом на особых потребностях, испытываемых в ходе миграционных процессов трудовыми мигрантами-женщинами, однако это не должно каким-либо негативным образом отразиться на правах и возможностях, уже имеющихся у мигрантов-мужчин.

Ниже в кратком виде сформулированы четыре цели «Руководства»:

- (а) послужить **практическим руководством для лиц, ответственных за формирование политики, парламентариев и специалистов, занимающихся планированием в национальных**

и международных правительственных органах в регионе ОБСЕ, включающей также и партнеров в сфере сотрудничества.

«Руководство» может оказаться полезным и для профсоюзов, частного сектора, организаций мигрантов и неправительственных организаций. Оно может также послужить конкретным методическим материалом для тех институтов и структур ОБСЕ на местах, которые помогают правительствам корректировать политику с учетом нужд и потребностей трудовых мигрантов-женщин;

- (б) оценить степень **гендерной чувствительности современной политики в области трудовой миграции**. Программы постоянной и временной миграции, а также меры в отношении собирающихся въехать и уже въехавших в принимающую страну мигрантов представляются с точки зрения гендерного равенства. Например, системы балльной оценки рассматриваются как проявление стратегии, при которой весьма большое значение придается человеческому капиталу, однако многие потенциальные мигранты-женщины могут оказаться не способны набрать необходимое количество баллов для получения разрешения на въезд;
- (в) выявить **в политике в области трудовой миграции те направления, где существует гендерное неравенство, и предложить решения по соответствующему усилению ее гендерной чувствительности**. Например, свою полезность для трудовых мигрантов-женщин доказали такие два механизма, как предоставление качественных

услуг, предшествующих отъезду, в странах-поставщиках рабочей силы и установление правил, регулирующих деятельность агентств по найму.

Подобные правила могут сделать процесс найма более безопасным для потенциальных мигрантов-женщин, поскольку они четко определяют права работников и условия их занятости за рубежом. Однако для того, чтобы такие правила оказались эффективными и обеспечивали реальную защиту от противозаконных действий и злоупотреблений, необходимо добиваться их соблюдения и регулярно это контролировать, что на практике происходит не всегда. Авторы настоящего «Руководства» попытались выявить места, где существует гендерное неравенство, и предложить соответствующие решения;

(г) привести **примеры передовой практики и новаторских подходов** в странах назначения, транзита и выезда, способные послужить стимулом и руководством для формирования более гендерно чувствительной политики и тем самым содействовать продвижению гендерной справедливости. Следует, однако, отметить, что любые политические меры должны соответствовать конкретным условиям, и то, что действует в одной стране, может не действовать – без соответствующей адаптации – в другой.

Признавая существующие между странами различия, авторы настоящего «Руководства» предлагают ряд принципов и ключевых элементов, в соответствии с которыми заинтересованные государства могут самостоятельно формировать гендерно чувствительную политику в области трудовой миграции с учетом своих конкретных потребностей.

Цели «Руководства»

Послужить **практическим руководством для лиц, ответственных за формирование политики, и парламентариев** в странах-участницах ОБСЕ и в странах-партнерах в сфере сотрудничества.

Оценить степень **гендерной чувствительности современной политики в области трудовой миграции.**

Выявить в **политике те направления, где существует гендерное неравенство, и предложить соответствующие решения.**

Привести **примеры передовой практики и новаторских подходов** в странах назначения, выезда и транзита, способные послужить стимулом и руководством в деле формирования более гендерно чувствительной политики.

Миграция как приоритетный вопрос для стран-участниц ОБСЕ

Вопросы, касающиеся миграции, уже давно являются направлением работы **Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе**: в Заключительном акте Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, подписанном в Хельсинки в 1975 г., обеспечение свободы передвижения наряду с созданием необходимых условий для трудящихся-мигрантов указывается в числе основных обязательств. Совместно с Международной организацией по миграции (МОМ) и Международным бюро труда (МБТ) ОБСЕ подготовила публикацию, озаглавленную «Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения» (2006 г.)¹ и аналогичную публикацию специально для средиземноморских партнеров (2007 г.)². Эти публикации были подготовлены в прямом соответствии с рекомендацией, прозвучавшей на 13-м Экономическом форуме ОБСЕ, который проходил с 23 по 27 мая 2005 г. в Праге (Чехия) и был посвящен теме «Демографические тенденции, миграция и интеграция лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам: обеспечение безопасности и устойчивого развития в регионе ОБСЕ». После 13-й встречи Совета министров ОБСЕ, состоявшейся в декабре 2005 г. в Любляне (Словения), а также принятия Решения о миграции и Заявления по миграции на 14-й встрече Совета министров ОБСЕ, прошедшей 4-5 декабря 2006 г. в Брюсселе (Бельгия), вопрос о миграции занял место среди политических приоритетов ОБСЕ. В Заявлении по миграции Совет министров обратил особое внимание и на необходимость учитывать в миграционной политике потребности женщин и детей.

В период своего председательства в ОБСЕ

Греция возобновила диалог и политический обмен мнениями о миграции и вопросах безопасности, выбрав для 17-го Экономического и экологического форума ОБСЕ такую тему, как «Управление миграцией и его связи с экономической, социальной и экологической политикой на благо стабильности и безопасности в регионе ОБСЕ». Помимо освещения гендерных проблем в области трудовой миграции, организация при нынешнем председательстве поддерживает разработку практических учебных материалов по вопросам управления трудовой миграцией, включая и такие аспекты, как наращивание потенциала для продвижения гендерного равенства.

В принятом ОБСЕ Плана действий 2004 г. по поддержке гендерного равенства подчеркивается следующее:

«Эффективный учет гендерной проблематики во имя достижения равноправия мужчин и женщин имеет важное значение для использования в полной мере человеческого капитала в регионе ОБСЕ. Гендерное равенство способствует обеспечению всеобъемлющей безопасности – той цели, на достижение которой направлены усилия ОБСЕ во всех трех измерениях. Систематический учет гендерной проблематики – один из способов достижения этой цели. Соответственно, эта проблематика должна приниматься во внимание во всех мероприятиях, проектах и программах Организации...»³

Кроме того, в Плана действий 2004 г. особое значение придается оказанию со стороны ОБСЕ поддержки своим государствам-участникам в выполнении соответствующих обязательств по достижению равноправия мужчин и женщин.⁴ ОБСЕ признает, что гендерное равенство принесет пользу как женщинам, так и мужчинам. Продвижение гендерного равенства стало приоритетом и в период председательства в ОБСЕ Греции.

Что такое «гендер»?

«Гендер» – это не то, что дается от природы. Этот термин используется для обозначения социально обусловленных ролей женщин и мужчин, которые усваиваются в процессе социализации, могут изменяться с течением времени и отличаются значительным многообразием как в пределах одной культуры, так и в различных культурах. Тем самым понятие «гендер» отличается от понятия «пол», отражающего биологические различия между мужчиной и женщиной.

Понятие «гендер» относится не только к женщинам. Этот термин относится и к женщинам, и к мужчинам. Та или иная гендерная принадлежность может формировать разный образ жизни. Необходимым условием гендерно чувствительной политики является заметность принимаемых мер, что учитывается в концепции комплексного гендерного подхода.

«Гендер» – это понятие, связанное со множеством взаимопересекающихся факторов. Когда мы говорим о «гендере», это не подразумевает, что все женщины или мужчины одинаковы, поскольку существуют еще и такие факторы, как принадлежность к определенной расе или этническому меньшинству, возраст, семейное и (или) социально-экономическое положение. Гендерный фактор затрагивает и в действительности нередко усиливает незащищенность и неравенство, обусловленные другими структурными различиями, такими, как расовая (этническая) и классовая принадлежность, принадлежность к определенной возрастной группе. Поэтому по-настоящему гендерно чувствительная политика должна учитывать взаимодействие всех этих составляющих.
См.: OSCE (2006a).

Создание легальных каналов миграции для женщин способствует и сокращению торговли людьми, что является еще одним приоритетом в деятельности ОБСЕ. Принятый в 2003 г. План действий по борьбе с торговлей людьми и последующие решения Совета министров, касающиеся торговли детьми и торговли людьми в целях трудовой эксплуатации, подтверждают стремление и готовность стран-участниц и председательствующего государства к искоренению данных проблем в регионе ОБСЕ. Одна из профилактических мер, рекомендуемых в Плане действий, – облегчение законного въезда для трудящихся-мигрантов. В настоящем «Руководстве» рассматривается ряд областей, относящихся к защите трудовых мигрантов от эксплуатации, и определяются важнейшие направления борьбы с торговлей людьми в странах назначения, касающиеся

выявления жертв такой торговли и предоставления им помощи и защиты. Торговля людьми в целях эксплуатации – это сложная проблема, которая во многих случаях смыкается с проблемами миграции. В связи с этим с 2004 г. Офис Специального представителя при содействии «Альянса против торговли людьми» неоднократно проводил конференции высокого уровня и готовил публикации по данному вопросу с тем, чтобы помогать странам-участникам в его решении. Под эгидой «Альянса» и при поддержке председательствующей в ОБСЕ Греции Офис Специального представителя провел 27-28 апреля 2009 г. в Вене (Австрия) технический семинар по вопросам торговли людьми в целях трудовой эксплуатации в аграрном секторе.

Трехмерный подход, основанный на учете прав

Авторы настоящего «Руководства» придерживаются *основанного на учете прав подхода*, сформулированного в Пекинской платформе действий, принятой четвертой Всемирной конференцией по положению женщин (1995 г.), и применяют его в отношении политики в области трудовой миграции. В соответствии с данным подходом необходимо выявлять проявления гендерной дискриминации и гендерного неравенства на всех этапах миграционного процесса. В «Руководстве» обращается особое внимание на специфические факторы незащищенности трудящихся мигрантов-женщин и предлагаются способы расширения их возможностей.

При внедрении основанного на учете прав подхода и разработке качественных показателей, отражающих степень безопасности и справедливости процессов женской трудовой миграции, необходимо учитывать следующие три аспекта, или «измерения», прав:

- *право женщин на миграцию на законных основаниях*: обеспечение для женщин доступа к возможностям безопасного и легального трудоустройства, а также их защита от эксплуатации и насилия;
- *права, реализуемые в рамках миграционного процесса*: обеспечение безопасности и надежности найма, выплаты вознаграждения, контроля за заработками, достойных условий труда, права на семейную жизнь, доступа к юридическим услугам, процессам принятия решений, медицинским услугам, информации и т.д.;

- *права, реализуемые посредством миграции*: содействие достижению положительных результатов миграции для женщин, например, благодаря повышению независимости и расширению возможностей договариваться об условиях труда в принимающих странах, благодаря расширению возможностей контролировать заработки и участвовать в принятии решений на семейном уровне в стране гражданства, а также благодаря расширению возможностей для создания социальных сетей и т.д.

Основанный на учете прав трехмерный подход предполагает исследование равных возможностей, равного обращения, равных результатов и выгод для мужчин и женщин, благодаря которым можно достичь реального равенства⁵. Таким образом, хотя формальное (*де-юре*) равенство и имеет большое значение, оно представляет собой лишь первый шаг на пути к материальному (*де-факто*) равенству. Кроме того, данный подход способствует разработке мер (на всех стадиях миграционного процесса), которые должны одновременно усиливать равенство как *де-юре*, так и *де-факто*. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, действующий в соответствии с одним из наиболее широко ратифицированных договоров о правах человека, поддерживает концепцию реального равенства как учитывающую максимальное число аспектов женских прав. Вышеупомянутые три аспекта, или «измерения», постоянно упоминаются в тексте настоящего «Руководства» и определяют подбор примеров передовой практики.

Что такое гендерно чувствительная политика в области трудовой миграции?

В настоящем «Руководстве» под гендерно чувствительной политикой в области трудовой миграции понимается политика, которая признает, что по экономическим причинам и в поисках возможностей трудоустройства мигрируют как мужчины, так и женщины и что их жизненный опыт, приобретаемый в процессе миграции, может сильно различаться. Гендерно чувствительная политика признает также, что трудовые мигранты-женщины на всех этапах миграционного процесса могут сталкиваться с дополнительными сложностями и дискриминацией, которые обусловлены ограничением доступных для них видов (секторов) занятости, требованиями к уровню образования и существующими стереотипами и которые нередко еще более усиливаются взаимно пересекающимися процессами возрастной, классовой и этнической маргинализации.

Гендерно чувствительная политика в области трудовой миграции признает значительный вклад, который вносят в экономическое и социальное развитие стран выезда и назначения трудовые мигранты-женщины. Таким образом, эта политика преследует следующие цели:

- создание благоприятной политической и правовой среды, способствующей равенству возможностей трудоустройства и равному доступу к благам и выгодам для мигрантов-мужчин и мигрантов-женщин;
- осуществление «двусторонней» стратегии, включающей в себя применение как общих положений о защите всех мигрантов, так и положений, которые предназначены специально для защиты трудовых мигрантов-женщин и, таким

образом, расширяют их возможности в плане свободы выбора, доступа к ресурсам и использования своих прав;⁶

- временное применение специальных мер, компенсирующих существовавшую ранее дискриминацию, которая может неблагоприятным образом отражаться на нынешнем положении женщин

Существующая нормативно-правовая база

В ряде международных правовых документов признается, что женщины все чаще мигрируют самостоятельно и что они менее защищены от всех форм дискриминации и эксплуатации из-за укоренившихся стереотипов в отношении гендерных ролей. Для исправления этого положения предлагается принять специальные меры с тем, чтобы обеспечить соблюдение существующего законодательства, а также разработку и принятие «новых законов в отношении трудовых мигрантов-женщин в направляющих и принимающих странах». Такие действия, как полагают, помогают бороться и с торговлей людьми.

Для того, чтобы облегчить работу по формированию гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции, ниже перечислены международные документы по правам человека, в которых закреплены права, наиболее актуальные для мигрантов-женщин. (Информацию о ратификации соответствующих документов государствами-участниками ОБСЕ и партнерами в сфере сотрудничества см. в приложениях 1а и 1б.)

- Важными средствами защиты мигрантов-женщин являются **конвенции МОТ о трудящихся-мигрантах (№ 97**

и № 143), Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также не носящие обязательного характера Многосторонние основы МОТ в области трудовой миграции. Закрепленные в них права касаются, среди прочего, таких вопросов, как вознаграждение за труд, членство в профсоюзах, ведение коллективных переговоров, социальное обеспечение, судебные разбирательства и равенство возможностей и обращения для трудящихся-мигрантов и работников – граждан принимающей страны. Однако вышеупомянутые конвенции принимались в то время, когда женщины мигрировали в основном в целях воссоединения семьи, тогда как сейчас они все чаще мигрируют самостоятельно. Многосторонние основы МОТ в области трудовой миграции помогают защищать трудящихся мигрантов-женщин, требуя, в частности, проведения гендерно чувствительной политики, использования данных с разбивкой по полу, предоставления всем женщинам трудоспособного возраста возможностей достойного труда, заключения двусторонних и многосторонних соглашений по конкретным связанным с гендерной тематикой проблемам, принятия мер по борьбе с торговлей людьми и предоставления помощи и защиты жертвам этой торговли.

- Борьбе со всеми формами дискриминации по признаку расы, цвета кожи, происхождения, национальной или этнической принадлежности в отношении всех людей, включая женщин, посвящены **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин** и **Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой**

дискриминации. Первая из вышеупомянутых конвенций включает в себя следующие положения, особенно актуальные для мигрантов-женщин: положение об устранении стереотипных представлений о роли мужчин и женщин (статья 5), положение о пресечении всех видов торговли женщинами и эксплуатации проституции женщин (статья 6). В ноябре 2008 г. в дополнение к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин была принята Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся мигрантах-женщинах.⁷

- Недостаточная защищенность мигрантов-женщин признается в принятых в 1995 г. **Пекинской платформе действий и Докладе четвертой Всемирной конференции по положению женщин.** В докладе отмечается, что женщины могут не знать о своих правах и не обладать необходимыми ресурсами для доступа к «информации и механизмам правовой защиты» (п. 225). В нем содержится призыв к реализации «специальных мер по искоренению насилия в отношении женщин, в особенности тех, кто находится в уязвимом положении», к обеспечению соблюдения существующих законов, а также к разработке и принятию «новых законов в интересах женщин из числа трудящихся-мигрантов как в странах происхождения, так и в принимающих странах» (п. 126d). Кроме того, доклад призывает к принятию «надлежащих мер по устранению основополагающих факторов», способствующих торговле людьми (п. 130b), и к выделению «ресурсов на цели разработки всеобъемлющих программ, рассчитанных на оказание терапевтической помощи и возвращение в общество лиц, ставших жертвами торговли» (п. 130d).

- **Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей** не делает между трудящимися-мигрантами никаких различий по признаку пола или семейного положения (статья 1). В ней сформулированы права человека всех трудящихся-мигрантов независимо от правового статуса, а в части IV определены еще и дополнительные права, принадлежащие лицам с урегулированным статусом. Часть VI содержит положения, которые могут быть актуальны для мигрантов-женщин, в особенности в том, что касается торговли людьми. От государств-участников требуется осуществлять регулирование деятельности служб по найму работников для трудоустройства в другой стране (статья 66) и предоставлять информацию трудящимся-мигрантам на всех этапах миграционного процесса (статья 65).
- Всеми государствами-членами Совета Европы была ратифицирована

Европейская конвенция о защите прав человека (1950 г.). Применительно к миграции обычно используются следующие ее статьи: статья 3 (запрещение пыток, бесчеловечного или унижающего достоинства обращения или наказания), статья 4 (запрещение рабства и принудительного или обязательного труда), статья 8 (право на уважение частной и семейной жизни), статья 9 (право на свободу религии) и статья 14 (пользование правами и свободами, признанными в конвенции, без какой-либо дискриминации). Мигранты-женщины не занимают привилегированного положения по сравнению с другими группами лиц.⁸

- Права человека и основные свободы всех людей закреплены во **Всеобщей декларации прав человека, в Международном пакте о гражданских и политических правах и в Международном**

Более десяти лет назад в докладе **Европейского комитета по миграции Совета Европы** было отмечено, что женщины-мигранты, в особенности женщины-иммигранты, должны занять одно из центральных мест в повестке дня, касающейся миграции. Участники Восьмой Европейской министерской конференции Совета Европы по вопросам миграции (4-5 сентября 2008 г., Киев, Украина) в своей заключительной декларации выделили некоторые конкретные вопросы, относящиеся к мигрантам-женщинам. В частности, министры-участники конференции назвали находящиеся в изоляции мигрантов-женщин одной из самых незащищенных групп мигрантов и согласились принять конкретные меры для обеспечения их интеграции и приложить дополнительные усилия для более эффективной борьбы с их эксплуатацией на рабочем месте. Кроме того, в своем плане действий министры рекомендовали Комитету министров Совета Европы продолжать разработку предупредительных мероприятий и мер поддержки для того, чтобы мигранты-женщины не попадали в уязвимое положение и не становились жертвами злоупотреблений. Комитет министров впоследствии дал указание своему Европейскому комитету по миграции принять этот план действий во внимание при подготовке предложений относительно дальнейшей работы, некоторые из которых в настоящее время уже прорабатываются. Более того, чтобы обеспечить более эффективное внедрение комплексного гендерного подхода в их деятельность, Комитет министров недавно предложил всем своим комитетам и органам включать учет гендерной составляющей в круг своих обязанностей.⁹

пакте об экономических, социальных и культурных правах. Эти права включают в себя право не содержаться в рабстве или в подневольном состоянии, право вступать в брак и основывать свою семью, а

также право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 OSCE/IOM/ILO (2006).
- 2 OSCE/IOM/ILO (2007).
- 3 OSCE (2004a).
- 4 OSCE (2004a)
- 5 Подробнее о реальном равенстве см. Naila Kabeer and R. Subrahmanian and Kali for Women (eds.) „Institutions, Relations and Outcomes: A Framework and Case Studies for Gender-aware Planning“, New Delhi: Zubaa, 1999.
- 6 См. UNIFEM (2008b).
- 7 Подробнее об использовании Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин для защиты прав мигрантов см. в UNIFEM (2008b).
- 8 Tonelli, S. General Directorate for Social Cohesion. “Migrant Women and their Treatment by the Parliamentary Assembly and Standard-setting and Monitoring Bodies of the Council of Europe.” Strasbourg: Council of Europe, 2009.
- 9 Там же.

© Международная организация труда / П. Делаш



© Международная организация труда / Ж. Майяр

1 Гендер и миграция: история вопроса и инструменты для разработки гендерно чувствительной политики в области трудоустройственной миграции



В последние годы в области миграции женщин происходят как количественные, так и качественные изменения, в результате которых даже появился специальный термин – «феминизация миграции». Однако при этом миграционная политика данные процессы не учитывает, оставаясь зачастую гендерно нейтральной в плане правил допуска, контроля и интеграции мигрантов. Реализация такой политики может ставить определенные группы мигрантов в невыгодное или, наоборот, в преимущественное положение, причем в самом неблагоприятном положении нередко оказываются мигранты-женщины. Настоящее «Руководство», предназначенное для лиц, принимающих решения, и содержащее определенные методологические указания по внедрению комплексного гендерного подхода, призвано помочь устранить подобные недостатки, или гендерный разрыв, в политике в области трудовой миграции.

1.1 Гендер и миграция

1.1.1 Феминизация миграции

В настоящее время примерно половину из 200 млн. мигрантов во всем мире составляют женщины. Феминизация миграции – это глобальная тенденция, однако ее темпы и интенсивность в разных регионах различаются. В процессы миграции втягивается все большее число женщин, и в тех секторах, где они преобладают, например в секторе домашних услуг, спрос на работников в принимающих странах постоянно растет.

В таблице 1 приведены данные о доле женщин в общей численности международных мигрантов в отдельных регионах. Как видно из таблицы, за период с 1960 по 2000 гг. эта доля во всем мире возросла на 2,2 процента. Но данные по регионам дают лишь самое общее представление. Если же рассматривать отдельные страны, различия становятся более явными.

Таблица 1

Доля женщин в общей численности международных мигрантов, основные регионы, 1960–2000 гг.

	1960	1970	1980	1990	2000
Весь мир	46,6	47,2	47,4	47,9	48,8
Более развитые регионы	47,9	48,2	49,4	50,8	50,9
Менее развитые регионы	45,7	46,3	45,5	44,7	45,7
Европа	48,5	48,0	48,5	51,7	52,4
Северная Америка	49,8	51,1	52,6	51,0	51,0
Океания	44,4	46,5	47,9	49,1	50,5
Северная Африка	49,5	47,7	45,8	44,9	42,8
Африка южнее Сахары	40,6	42,1	43,8	46,0	47,2
Южная Азия	46,3	46,9	45,9	44,4	44,4
Восточная и Юго-Восточная Азия	46,1	47,6	47,0	48,5	50,1
Западная Азия	45,2	46,6	47,2	47,9	48,3
Карибский бассейн	45,3	46,1	46,5	47,7	48,9
Латинская Америка	44,7	46,9	48,4	50,2	50,5

Источник: Oso, Casas and Garson (2005: 6).

Таблица 2**Гендерный состав трудовых мигрантов в России, 2004–2007 гг.
(на основе данных о количестве выданных разрешений на работу)**

	2004	2005	2006	2007
Общая численность трудящихся мигрантов	460,4	702,5	1,014,0	1,717,1
Мужчины (тыс. чел.)	379,2	591,2	858,5	1,450,6
Мужчины (%)	82,4	84,2	84,7	84,5
Женщины (тыс. чел.)	81,2	111,3	155,5	266,5
Женщины (%)	17,6	15,8	15,3	15,5

Источник: Ивахнюк (2008: 118-127).

По данным Статистического бюро Европейских сообществ (2008 г.), наиболее значительная феминизация трудовой миграции происходит в **Азии**. Однако определенная тенденция в этом направлении наблюдается и в **Европейском Союзе (ЕС)**. Если говорить о внутриевропейской миграции, то здесь явно преобладают мужчины, но что касается иммигрантов из стран, не входящих в состав ЕС, то здесь соотношение меняется в пользу женщин.¹ В Южной Европе и в некоторых других странах среди мигрантов женщины по численности превосходят мужчин (в особенности это относится к Кипру, Португалии и Мальте, а также к Франции, Польше, Бельгии и Италии), а в Восточной Европе явно доминируют мужчины. Наибольшее преобладание мужчин отмечено в Словении – более 80 процентов от общей численности зарегистрированных иностранцев. И лишь в Нидерландах численность мужчин и женщин одинакова как вообще, так и среди мигрантов трудоспособного возраста.

Еще один показатель феминизации – превышение численности женщин над численностью мужчин среди мигрантов определенной национальности. Например, в Соединенном Королевстве и Австрии среди иностранцев индийского происхождения доля женщин явно превышает долю мужчин.² Аналогичное соотношение наблюдается среди филиппинских мигрантов в Соединенном Королевстве, Швейцарии, Греции, Италии и Австрии. В

Греции, Соединенном Королевстве и Италии женщины преобладают среди мигрантов турецкого происхождения. В Испании в 2003 г. доля женщин превышала долю мужчин среди иностранцев-выходцев из нескольких латиноамериканских стран и Европейского экономического пространства.³

Проводимые исследования свидетельствуют также о феминизации миграции из стран **Центральной Азии в Россию**, однако здесь доля женщин среди мигрантов гораздо меньше, чем в других регионах, и процесс феминизации протекает медленнее. Исследование, проведенное Международной организацией труда в 2008 г., показывает, что в Киргизской Республике женщины составляют лишь 30 процентов трудовых мигрантов.⁴ Последние данные подтверждают также, что количество женщин, на законных основаниях мигрирующих в Россию, возрастает. Таким образом, хотя доля мигрантов-женщин остается постоянной, их общая численность значительно увеличилась – в 2004 г. было выдано 81200 разрешений на работу, а в 2007 г. – уже 266500 (см. табл. 2).

Процесс феминизации миграции, вероятно, будет продолжаться в силу целого ряда причин, включая следующие:

- все большее число женщин мигрируют самостоятельно, а не только в качестве сопровождающего члена семьи;
- у все большего числа женщин появляются такие же мотивы экономической деятельности и карьерного роста, как и у мужчин;
- из-за старения населения в развитых странах растет спрос на иностранных работников-женщин различной квалификации в самых разных секторах рынка труда – от тех, кто работает в качестве домашней прислуги и занимается уходом за больными и престарелыми, до врачей, адвокатов, ученых и т.д.

Категории мигрантов и их гендерные характеристики

Можно выделить различные категории мигрантов-женщин в зависимости от цели миграции, вида въездной визы и (или) в зависимости от того, въехали ли они в страну самостоятельно или в качестве лица, находящегося на иждивении у основного мигранта. Мигранты-женщины могут переходить из одной категории в другую, например, из категории членов семьи в категорию временных трудовых мигрантов и в категорию иммигрантов, прибывших в страну на постоянное жительство.

- **Иммигранты, прибывшие на постоянное жительство, или переселенцы,** – это люди, которые переехали в другую страну для того, чтобы жить там постоянно. Правила, определяющие порядок въезда, могут косвенным образом ставить представителей одного пола в более выгодное положение, иммиграционный статус некоторых лиц (чаще всего женщин) зависит от другого лица (чаще всего от мужчины), а политика в области рынка труда и интеграции отличается разной степенью гендерной чувствительности.
- **Внутренние региональные мигранты** перемещаются между странами одного регионального объединения, например, Евросоюза, и пользуются свободой передвижения и выбора местожительства. Однако в некоторых случаях

для них сохраняются определенные ограничения на работу (например, для граждан некоторых государств – новых членов ЕС). Разница в возможностях может возникать в тех случаях, когда ограничения на работу отсутствуют или имеются в секторах, где наблюдается преобладание работников того или иного пола.

- **Члены семьи** – это не основные мигранты, тем не менее в большинстве случаев им также разрешается работать. Члены семьи могут переезжать вместе с основным мигрантом, следовать за своими родственниками или вступать в брак с резидентами в стране назначения. Во многих странах большинство тех, кто мигрирует в качестве членов семьи, составляют именно женщины, что зачастую негативно сказывается на их положении, ведь иммиграционный статус таких женщин определяется положением основного мигранта. Такая ситуация порождает зависимость, которой могут пользоваться склонные к насилию партнеры (супруги).
- **Контрактные, временные и командированные работники** представляют собой разные категории трудовых мигрантов, которые допускаются в страну на ограниченный период и которые зачастую закреплены за конкретным сектором, регионом или работодателем (например, сельское хозяйство, строительство, работа в качестве домашней прислуги). Если

выдача визы зависит от конкретного работодателя, уязвимость работника возрастает.

- **Специалисты** – высококвалифицированные работники, обладающие востребованными на рынке труда навыками. Для мигрантов этой категории особых ограничений обычно не бывает. Среди специалистов, как правило, преобладают мужчины. Квалифицированные мигранты-женщины зачастую сталкиваются с большими затруднениями в плане трудоустройства и оценки уровня профессиональной подготовки, чем местные женщины (так называемая «декавалификация»).
- **Самозанятые мигранты** – это люди, которые занимаются предпринимательской или иной деятельностью за рубежом в качестве единоличного собственника, партнера в совместном предприятии или независимого подрядчика. Во многих странах среди самозанятых работников преобладают именно мигранты, особенно женщины, а не местные жители. Создавая предприятия, их владельцы-мигранты, зачастую начинают с обслуживания потребностей своих соотечественников, а затем расширяют бизнес и выходят на более широкие рынки. Во многих случаях к самозанятым мигрантам, желающим получить разрешение на въезд в страну, предъ-

являются определенные требования (например, наличие инвестиционного капитала установленного размера).

- **Работники с неурегулированным статусом** – лица, которые пересекли границу на незаконных основаниях, которые находятся в стране без необходимых документов или у которых истек срок действия визы. В разных странах доля женщин среди мигрантов с неурегулированным статусом может существенно различаться. Неурегулированный статус делает их уязвимыми перед насилием и эксплуатацией на гендерной почве.
- **Мигранты, ставшие жертвами торговли людьми в целях трудовой эксплуатации**, подвергаются жестоким формам эксплуатации и обмана. Торговля людьми в целях их эксплуатации может осуществляться в самых разных сферах, например, в таких феминизированных секторах, как домашние услуги, сбор ягод, индустрия секса и текстильная промышленность.⁵

Источники: материалы подобраны Хелен Швенкен (Helen Schwenken) со ссылкой на ILO, International Labour Office/ACTRAV (2008: 42); ИОМ (2004).

1.1.2 Распределение трудящихся мигрантов-женщин по секторам

Для того, чтобы проиллюстрировать некоторые наиболее общие наблюдения, касающиеся занятости трудящихся мигрантов-женщин, были использованы данные по странам ЕС. Мигранты-женщины обычно сосредотачиваются в определенных секторах, при этом в распределении женщин и мужчин по секторам между странами, даже соседними, наблюдаются значительные различия.

Если данные по распределению трудящихся мигрантов-женщин по секторам сопоставить с долями занятых в них местных работниц, становится очевидно, что в странах Евросоюза в таких сферах, как домашние услуги, уход за больными и престарелыми и социальные услуги, а также в гостинично-ресторанном бизнесе и, в меньшей степени, в сфере образования, процент иностранной женской рабочей силы возрастает. Этот рост явно опережает тенденцию, которая наблюдается среди местных женщин (см. табл. 3). Например, в Испании в 1994 г. в **секторе домашних**

услуг были заняты 27,1 процента иностранок и 6,9 процента местных работниц. А десять лет спустя эти показатели уже составляли, соответственно, 36,0 и 4,6 процента.⁶ Таким образом, за указанный период разрыв между местными и иностранными работниками заметно увеличился. Данная тенденция проявилась также в Греции, Италии и Франции. Увеличение доли мигрантов-женщин в секторе домашних услуг можно отчасти объяснить следующими четырьмя взаимосвязанными факторами: (а) возрастание спроса на домашние услуги (в том числе на услуги по уходу за детьми и престарелыми); (б) старение европейского населения; (в) нехватка доступных и гибких общественных услуг по уходу за детьми и престарелыми; (г) возрастание экономической активности женщин. Молодые женщины в странах-источниках миграции знают о существовании спроса на труд домашних работников. Обследование, проведенное в 2006-2008 гг. в Грузии среди потенциальных мигрантов-женщин, обращавшихся за информацией в ресурсные центры по вопросам миграции, показало, что в качестве предпочтительных видов работы чаще всего указываются «уход за больными и престарелыми» (47 процентов) и «любая работа» (18 процентов), хотя более половины опрошенных имели диплом о высшем образовании (степень бакалавра или магистра).⁷

В период с 1994 по 2004 гг. доля занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг в общей численности работающих мигрантов-женщин в различных европейских странах явно увеличилась (см. табл. 3), однако аналогичное увеличение произошло и среди женщин-граждан принимающих стран. В 2004 г. в Соединенном Королевстве в секторе здравоохранения и социальных услуг была занята четверть всех работающих в стране иностранок и одна пятая общей численности женщин, имеющих местное гражданство. Кроме того, разрешение на работу в секторе ухода за больными и престарелыми получили дополнительно почти 30 тыс. мигрантов-женщин

(в 1995 г. их было только 900), в то время как количество таких разрешений, выданных мужчинам, возросло лишь до 12 тыс.⁸

Занятых в **научно-технической сфере** в общей численности мигрантов-женщин в 2004 г. было совсем немного. Однако следует отметить, что женщины-граждане принимающих стран представлены в этом секторе также недостаточно хорошо. Доля занятых в **гостинично-ресторанном бизнесе**, где трудится значительная часть мигрантов-женщин, различается в зависимости от страны. Довольно высока доля мигрантов-женщин в **секторе розничной торговли**. Например, в Бельгии в этом секторе занято 12,6 процента всех иностранных гражданок, а в Соединенном Королевстве – более 10 процентов. Тем не менее, процентная доля занятых в данном секторе мигрантов-женщин за период с 1994 по 2004 гг. снизилась, особенно в Италии и Бельгии.

Возрастает также численность мигрантов-женщин, работающих в России (в основном это выходцы из стран СНГ). Чаще всего они занимаются малоквалифицированным трудом, устраиваясь на работу официантками, продавцами, уборщицами и работницами по уходу за детьми и престарелыми.⁹

В регионе ОБСЕ мигранты обычно зарабатывают меньше, чем граждане принимающих стран. Как показано в обзоре тенденций международной миграции, опубликованном ОЭСР в 2008 г. (*OECD International Migration Outlook, 2008*), на рынке труда, судя по всему, более всего ценятся квалификация и опыт работы, приобретенные в стране назначения и оцениваемые по продолжительности проживания в ней. Кроме того, мигранты из стран, не входящих в ОЭСР, имеют значительно более низкие доходы. При этом мигранты, получившие местное гражданство, зарабатывают больше, даже после установления контроля за продолжительностью проживания в стране.

Разница в оплате труда мигрантов и местных граждан обычно меньше, чем разница в оплате труда женщин и мужчин, однако она все же существует.

1.1.3 Меняет ли миграция нынешнее разделение гендерных ролей?

Как миграционные процессы отражаются на существующих гендерных отношениях?

Таблица 3

Занятость женщин в различных видах деятельности с учетом гражданства (%)

	1994		2004	
	Иностранные граждане	Местные граждане	Иностранные граждане	Местные граждане
Домашние услуги				
Испания	27,1	6,9	36,0	4,6
Франция	14,7	3,5	21,1	3,8
Греция	35,0	1,5	42,4	1,3
Италия	10,3	2,3	27,9	1,6
Соединенное Королевство	3,7	1,1	3,1	0,6
Здравоохранение и социальные услуги				
Бельгия	14,5	19,3	15,9	22,4
Германия	11,9	11,7	15,7	19,6
Дания	37,6	28,9	27,4	32,6
Франция	10,5	16,9	12,1	20,3
Соединенное Королевство	21,0	18,8	25,0	20,6
Гостинично-ресторанный бизнес				
Германия	10,8	3,2	11,5	3,8
Испания	24,4	7,1	19,0	7,5
Франция	8,5	3,6	6,0	3,4
Греция	12,2	6,4	16,3	7,4
Соединенное Королевство	8,5	5,7	7,6	5,2
Сфера образования				
Бельгия	6,8	15,3	7,5	14,8
Германия	3,4	7,9	5,7	8,8
Испания	9,5	9,8	3,8	10,2
Франция	4,8	11,3	6,8	10,5
Италия	16,1	14,8	4,2	14,0
Соединенное Королевство	12,5	11,4	11,4	14,4
Розничная торговля				
Бельгия	15,8	13,2	12,6	11,8
Франция	7,7	9,7	6,5	10,0
Италия	12,6	13,8	6,2	12,3
Люксембург	11,1	15,4	10,1	8,6
Соединенное Королевство	10,1	14,2	10,9	14,4
Информационные технологии				
Соединенное Королевство	-	-	1,5	0,8

Источник: Oso, Casas and Garson (2005: 12).

Упрочивают их или, наоборот, ставят под сомнение? Последние наблюдения и эмпирические исследования гендерных последствий миграции позволяют делать неоднозначные выводы.¹⁰ Результаты ряда исследований указывают на то, что традиционные гендерные роли под воздействием миграционных процессов упрочиваются. Например, большинство мигрантов не ставят под сомнение правильность доминантных гендерных отношений. И действительно, мигранты иногда даже явно демонстрируют соответствующие образы феминности и маскулинности, если это помогает им в миграции. Наглядный пример – мигранты-женщины, занимающие «женские ниши» на рынке труда (например, труд в качестве домашней прислуги и уход за больными и престарелыми), поскольку в основе такого разделения труда лежат гендерно ориентированные представления об их природной склонности к работе в сфере социальных услуг. С другой стороны, некоторые эмпирические исследования указывают на привносимые миграцией определенные изменения в гендерных ролях. Так, женщины, которые остались на родине, могут брать на себя выполнение функций мужчин как в общественной жизни (различные общественные обязанности, представительство в социальных и политических структурах), так и в частной сфере (глава семьи, семейный бизнес, наемный труд). И хотя это зачастую приводит к возрастанию нагрузки на женщин, положительным результатом может стать большее социальное признание роли женщин и их более активное участие в общественной жизни. Более того, некоторые женщины прибегают к миграции как к средству избавиться от ограничений, накладываемых традиционным распределением гендерных ролей, или от насилия со стороны окружающих. Итак, различные эмпирические данные свидетельствуют: даже если устоявшиеся порядки в сфере гендерных отношений и традиционные гендерные представления явно и не оспариваются, все же небольшие изменения в гендерных отношениях и ролях и в менталитете людей могут происхо-

дить, и это может привести к установлению более справедливого гендерного порядка.

1.2 Как сделать миграционную политику гендерно ориентированной: необходимые данные и средства для внедрения комплексного гендерного подхода

Гендерный аспект так или иначе всегда присутствует в миграционной политике, которая может быть гендерно дифференцированной, гендерно слепой, гендерно нейтральной или гендерно чувствительной:¹¹

- **Гендерно дифференцированная** политика – это политика, которая допускает дискриминацию (например, исключение женщин из программ трудоустройства, дискриминация в оплате труда) или систематическую эксплуатацию женщин.
- **Гендерно слепая** политика имеет место в тех случаях, когда лица, ответственные за ее формирование, не признают гендерный фактор в качестве определяющего. Всего один пример: в миграционных исследованиях за экономическую единицу зачастую принимается семья, а ведь семья состоит из мужчин и женщин, обладающих весьма разными функциями и полномочиями по принятию решений.

• **Гендерно нейтральная**

политика де-факто не предполагает дифференцированного воздействия на мужчин и женщин, однако иногда ее последствия могут быть пагубными для трудящихся мигрантов-женщин.

• **Гендерно чувствительная**

политика, в отличие от трех вышеперечисленных категорий принимает во внимание те факторы, которые вытекают из гендерного разделения труда и разделения полномочий между мужчинами и женщинами. При разработке и

Таблица 4

Источники статистических данных, учитывающих гендерный фактор

Наименование (и год/годы) источника	Характер имеющейся информации	Интернет-сайт или иной источник, где можно получить данные
Фонд народонаселения ООН: доклады о тенденциях международной миграции, 2003 и 2005 гг. (United Nations Population Division: Trends in Total Migrant Stock, 2003, 2005)	Численность мигрантов-женщин, 1960–2000 гг. во всех странах и регионах мира; простой доступ к базе данных в интерактивном режиме.	http://esa.un.org/migration/
Статистическое бюро Европейских сообществ: доклады о населении и социальных условиях (Eurostat: Population And Social Conditions)	Данные об иммиграции и эмиграции в странах ЕС с разбивкой по полу, а также данные об общей численности населения и лицах с различным статусом занятости с разбивкой по полу и гражданству (информация за определенные периоды).	http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page
МОТ: база статистических данных о международной миграции (ILO: International Labour Migration Statistics)	Численность международных трудовых мигрантов во всем мире за период с 1986 по 2006 гг. с разбивкой по полу, странам происхождения/назначения и статусу занятости.	http://laborsta.ilo.org/cgi-bin
Всемирный банк: доклад о глобальных экономических перспективах, 2006 г. (World Bank: <i>Global Economic Prospects</i> , 2006)	Разнообразные статистические данные о трудовых мигрантах и их денежных переводах, но в основном без разбивки по полу.	http://econ.worldbank.org
ОЭСР: обзор тенденций международной миграции, 2008 г. (OECD: <i>International Migration Outlook</i> , 2008)	Статистические данные о миграции в регион ОЭСР и внутри него, с особым упором на трудовую миграцию. Данные, учитывающих гендерный аспект, немного.	http://www.oecd.org/document
МОМ: база данных программы по борьбе с торговлей людьми, 2007 г. (IOM: Counter Trafficking Module (CTM) database, 2007)	Первичные данные (количественные и качественные) о жертвах торговли людьми.	МОМ: общий доступ к источнику отсутствует, за информацией следует обращаться по адресу: CTS-db@iom.int

проведении такой политики используются данные с разбивкой по полу и учитывается, кто выигрывает в результате ее осуществления, а кто нет. Для обеспечения равенства возможностей, прав и обязанностей для мужчин и женщин гендерно чувствительная политика может предусматривать конкретные меры, адресованные женщинам.

1.2.1 Данные, учитывающие гендерный фактор

Нельзя игнорировать ошибки и неточности в оценке миграции женщин. Как правило, затруднения вызывает оценка масштабов миграционных потоков, а также численности мигрантов. Сам характер миграции иногда создает сложности с оценкой численности лиц с неурегулированным статусом, занятых в неформальной экономике и въезжающих в страну на короткий срок. Еще одна трудность связана с тем, что страны ведут учет в основном только въезжающих мигрантов, а выезжающие лица, как правило, не регистрируются. Кроме того, сложность при сопоставлении данных могут создавать различия в определениях статистических терминов (например, «иностранный уроженец» или «иностранный гражданин»). В результате специалистам при использовании имеющейся информации приходится проявлять осторожность, особенно когда имеются заметные расхождения между целым рядом различных источников. В рамках реализации мер, предусмотренных Пекинской платформой действий, международные организации договорились о сборе данных с разбивкой по полу, возрасту и другим признакам, а также о разработке гендерно чувствительных показателей. Были достигнуты и некоторые успехи с сборе данных об экономической миграции женщин (см. табл. 4).

1.2.2 Методологические средства для внедрения комплексного гендерного подхода в миграционную политику

Под термином «комплексный гендерный подход» подразумевается набор, или комплекс, стратегий и процессов, нацеленных на решение вопросов гендерного характера, например, в законодательстве, при финансовом планировании, в государственных учреждениях и программах. В ОБСЕ под комплексным гендерным подходом понимается следующее:

«процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Речь идет о стратегии, благодаря которой проблемы, встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны обязательно учитываться при разработке, осуществлении, контроле и оценке политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни, с тем чтобы и женщины и мужчины в равной степени пользовались плодами таких усилий и для неравенства не оставалось места. Конечная цель состоит в обеспечении равенства между женщинами и мужчинами». (OSCE 2004a).

Таким образом, для внедрения комплексного гендерного подхода прежде всего необходимо стратегическое планирование. Важно отметить, что данный подход учитывает также и интересы мужчин. Например, в Беларуси после изучения мер по борьбе с торговлей людьми центр внимания был несколько смещен, и в сферу действия этих мер были включены мужчины-жертвы торговли людьми в целях трудовой эксплуатации.¹² Поскольку усилия по внедрению комплексного гендерного подхода,

предпринимаемые в одной области, могут сводиться на нет другими политическими мерами и действиями, необходимо принимать во внимание все сферы, связанные с миграцией, – экономическую политику и политику на рынке труда, торговые переговоры, управление границами и стратегию обеспечения безопасности, а также социальную политику.

Когда речь идет о внедрении комплексного гендерного подхода в политику и программы, необходимо помнить о трех важнейших элементах: поддержке сверху, участии заинтересованных сторон и механизмах осуществления.

Поддержка сверху имеет решающее значение. Такая поддержка может осуществляться в форме официальных заявлений, узаконивающих инициативы по внедрению комплексного гендерного подхода. Подкрепить и усилить подобные заявления помогут ссылки на обязательства по национальным и международным документам, таким, как принятая в 1995 г. Пекинская платформа действий и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Второй элемент – это заинтересованные стороны, такие, как: (а) министерства, создающие условия для преобразований и обладающие полномочиями для разработки соответствующей политики; (б) координаторы и главы государственных учреждений, которые занимаются анализом проблем, разработкой планов и осуществлением преобразований; (в) работники органов государственной власти, представительств на местах, посольств и т.д., которые применяют соответствующие политические меры в своей повседневной работе. Необходимо, чтобы все участники знали и понимали, какая логика обусловила перемены в политике.

Третий важный элемент – это механизмы осуществления, такие, как составление бюджета. В бюджетах всех программ и видов деятель-

ности следует предусматривать расходы на персонал и ресурсы, необходимые для внедрения комплексного гендерного подхода.

Кроме того, важное значение в процессе внедрения комплексного гендерного подхода имеет постоянный контроль и корректировка политики и соответствующих процедур, а также обеспечение поддержки со стороны всех заинтересованных сторон. Поскольку в миграционных процессах непрерывно происходят изменения, при оценке достигнутых результатов необходимо также принимать во внимание обстоятельства и тенденции, характерные для конкретных секторов экономики, меняющийся гендерный состав и другие факторы (см. раздел 1.2.5).

1.2.3 Оценка гендерных результатов

Оценка гендерных результатов – это систематическая оценка ролей, соотношения полномочий, благосостояния и возможностей выбора мужчин и женщин, а также выполняемой ими работы и разделения труда между ними. Если говорить о политике в области трудовой миграции, то оценка гендерных результатов позволяет увидеть, насколько по-разному программы трудовой миграции и миграционная политика в целом отражаются на мужчинах и женщинах, а также на гендерных отношениях. Подобная оценка находит формальное и институциональное выражение в административной практике и состоит из двух частей:

1. Предварительная оценка. В ходе предварительной оценки определяется, насколько актуален гендерный фактор для планируемых политических мер. Предварительную оценку лучше всего проводить на ранних этапах принятия решений, чтобы можно было внести в разрабатываемые политические меры соответствующие коррективы. При этом необходимо дать ответы на нижеследующие вопросы.¹³

- Касается ли данное предложение одной или нескольких целевых групп? Отразится ли его реализация на повседневной жизни какой-то категории (категорий) населения (мигрантов)?
- Имеются ли в данной сфере какие-либо различия между женщинами и мужчинами в том, что касается прав, распределения ресурсов, возможностей участия, ценностей и норм, имеющих отношение к гендерному фактору, и т.п.?

В случае отрицательного ответа на все эти вопросы никакой дополнительной оценки гендерных результатов не требуется. Если же ответом является «да» или «возможно», то весьма вероятно, что гендерный фактор имеет для данной политической меры актуальное значение, и в таком случае необходимо произвести основную оценку.

2. Основная оценка. Для основной оценки обычно требуются данные с разбивкой по полу и профессиональная компетенция в области исследования динамики гендерных отношений. Критерии при основной оценке такие же, как и при предварительной, с той лишь разницей, что основная оценка осуществляется более детально и подкрепляется убедительными фактическими доказательствами. Основная оценка проводится в три этапа.

ЭТАП 1: Оценка различий между трудящимися мигрантами мужского и женского пола (включая демографические характеристики недостаточно или чрезмерно представленных групп женщин), возникающих в результате определенных политических мер в области трудовой миграции и их краткосрочных и долгосрочных последствий, в частности в том, что касается:

- *степени участия* – участия – то есть половой состав целевой группы (групп) / группы (групп) населения,

представленность мигрантов мужского и женского пола в различных секторах рынка труда, численность и процентная доля трудоустроенных мигрантов-женщин;

- *распределения ресурсов* – то есть распределение времени, пространства; доступ к информации, финансам, политической и экономической власти, образованию и профессиональной подготовке, трудоустройству и профессиональной карьере, новым технологиям, медицинским услугам, жилью, средствам транспорта; наличие времени для отдыха;
- *прав* – прямая и косвенная дискриминация по признаку пола (например, на рынке труда или в соглашениях о временной трудовой миграции), нарушения прав человека (в том числе степень свободы от сексуального насилия и потери социального статуса) и доступ к системе правосудия и судебным процедурам;
- *норм и ценностей* – факторы, влияющие на разделение труда по признаку пола, неравенство, обусловленное гендерными характеристиками.

ЭТАП 2: Оценка причин, лежащих в основе вышеуказанных различий.

ЭТАП 3: Оценка решений: каким образом политические меры могут способствовать устранению неравенства, предотвращать его возникновение в будущем, продвигать и упрочивать равенство между мужчинами и женщинами? Хотя такие меры, возможно, и не способны в полной мере устранить гендерное неравенство, определенные компенсирующие средства могут смягчить негативные последствия для трудящихся мигрантов-женщин. Предлагаемые решения должны также учитывать специфику различных секторов и те условия, в которых трудятся мигранты-женщины.

1.2.4 Трудовая миграция: гендерно чувствительные индикаторы

Для того, чтобы можно было ставить цели для программ в области трудовой миграции и создавать условия, в большей степени учитывающие гендерный фактор, необходимы соответствующие индикаторы, или показатели. Они служат критериями, по которым оцениваются происходящие изменения и вносятся соответствующие корректировки в политические меры. При анализе миграционных процессов необходимо принимать во внимание как количественные, так и качественные индикаторы,

поскольку первые позволяют произвести лишь частичную оценку гендерных отношений. К качественным индикаторам относятся, в том числе, распределение дохода, экономическая активность мигрантов-женщин в конкретных секторах экономики и частота случаев насилия в отношении мигрантов-женщин. Ниже приведены примеры полезных индикаторов и вопросы, на которые необходимо ответить применительно к трудовой миграции женщин.¹⁴

Вопросы

На уровне стран-поставщиков рабочей силы

- Существуют ли механизмы, помогающие потенциальным трудовым мигрантам-женщинам **принимать обоснованные решения** относительно миграции (наличие информации об условиях труда, вознаграждении и т.п.)?
- Существуют ли соответствующие **двусторонние или многосторонние соглашения**? Имеются ли в этих соглашениях положения о минимальной заработной плате, медицинской помощи, отпусках и установленной продолжительности рабочего времени? Знают ли потенциальные трудовые мигранты-женщины о подобных соглашениях?
- Предусматривают ли **программы профессиональной подготовки и ориентации** активное участие вернувшихся на родину трудовых мигрантов-женщин?
- Какие существуют правила, регулирующие деятельность **агентств по найму** и их представителей? Имеются ли факты, подтверждающие, что от потенциальных мигрантов-женщин требуют непомерно высокую плату за проезд и за другие услуги по организации их трудоустройства за границей?
- Каким образом осуществляется контроль за деятельностью государственных чиновников, занимающихся **оформлением документов** для трудовых мигрантов-женщин? Существуют ли **каналы для подачи жалоб** в случае нарушения прав со стороны государственных и негосударственных организаций?
- В какой степени работники **посольств и консульств** подготовлены и способны оказывать помощь трудящимся мигрантам-женщинам, сталкивающимся с эксплуатацией, жестоким обращением или насилием (предоставление информации, правовой помощи, убежища, телефонных консультаций людям в критических ситуациях)? Предоставляют ли

посольства и консульства юридические консультации?

- Существуют ли какие-либо **возрастные ограничения** для всех трудящихся мигрантов-женщин или для работающих в определенных секторах, например, в секторе домашних или увеселительно-развлекательных услуг? Разрешается ли мигрировать матерям маленьких детей?
- Какие возможности предоставляются трудящимся мигрантам-женщинам для **перевода на родину заработанных денег**? Имеются ли какие-либо стимулы, например, доступные кредиты, для развития предпринимательства и иной приносящей доход деятельности среди оставшихся на родине родственников мигрантов?
- **Крупномасштабная миграция:** существуют ли программы поддержки женщин, ставших главами своих домохозяйств после отъезда мужчины в их семьях за границу? Существуют ли программы помощи детям, чьи родители стали мигрантами?
- Существуют ли программы **экономической реинтеграции трудовых мигрантов-женщин** (в каких секторах, на каких условиях, численность охваченных женщин)?
- Существует ли необходимость в решении **социальных вопросов, связанных с обратной миграцией** трудовых мигрантов-женщин (гендерные отношения, семейные кризисы и т.д.)?

На уровне принимающих стран

- Существует ли политика выявления и защиты женщин на **рынках труда, где они оказываются в наиболее уязвимом положении**?
- Какие имеются программы, **помогающие вновь прибывшим в страну сориентироваться в окружающей обстановке**? Какое участие в реализации таких программ принимают ведомства по вопросам иммиграции, здравоохранения и труда?
- Имеются ли действующие **двусторонние или многосторонние соглашения** относительно условий труда? Имеются ли в этих соглашениях положения о минимальной заработной плате, медицинской помощи, отпусках и установленной продолжительности рабочего времени?
- Как действуют временные трудовые визы? Закрепляют **ли они работника за конкретным работодателем**? Что происходит, если работник покидает своего работодателя?
- Каким образом производится **оценка работодателей** в плане соблюдения ими законодательства и обеспечения достойных условий труда и кто осуществляет эту оценку? Какие санкции предусмотрены за несоблюдение законодательства и нарушение прав работников? Как применяются процессуальные нормы в случае злоупотреблений в

отношении трудящихся-мигрантов или невыплаты им заработной платы? Если проводится расследование, то разрешается ли трудящимся мигрантам-женщинам продолжать работать в ожидании дачи свидетельских показаний?

- Существует ли дифференцированная **шкала заработной платы** для работников из разных стран? Если да, то на какой основе производятся расчеты? Существует ли аналогичная градация заработной платы для трудящихся мигрантов-мужчин?
 - Подпадает ли под национальное трудовое законодательство **труд домашних работников**?
 - Каким образом регулируется **доступ к определенным родам занятий и профессиям** (признание дипломов и т.д.)?
 - Предоставляет ли министерство труда работникам **информацию** об их трудовых правах?
 - Предоставляются ли трудящимся мигрантам-женщинам необходимые **консультационные услуги**?
 - Какие возможности (услуги) предоставляются мигрантам для **перевода на родину заработанных денег**?
 - Разрешается ли **супругам** мигрантов устраиваться на работу по истечении определенного срока пребывания в стране? Существуют ли при этом какие-либо ограничения в отношении рабочего времени?
 - **Выдаются ли визы для воссоединения семьи с привязкой к супругу?**
Что происходит при разводе или в случае домашнего насилия?
 - В процессе **регуляризации** мигрантов нередко оказывается, что трудящиеся мигранты-женщины, особенно те, которые работают в качестве домашней прислуги, сталкиваются с дополнительными трудностями в предоставлении необходимых документов. Какие политические меры (законы) регулируют процесс регуляризации и какие лица подпадают под действие программ регуляризации?
 - Включает ли страна в свои отчеты о выполнении **Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин** информацию о положении трудящихся мигрантов-женщин?
-

1.2.5 Оценка применения комплексного гендерного подхода в политике в области трудовой миграции

Оценивать степень и качество гендерно чувствительности политики в области трудовой миграции, можно как самостоятельно, так и с привлечением сторонних организаций. **Самостоятельная оценка** опирается на внутренний административный потенциал и тем самым способствует организационному обучению и выявлению примеров положительного опыта своими силами. **Внешняя оценка** – это взгляд со стороны, который позволяет получить более независимое представление о реализации и воздействии соответствующих мер и политики. В зависимости от сроков и актуальности методы оценки подразделяются на количественные и качественные.

Для того, чтобы оценить степень внедрения комплексного гендерного подхода в политику в области трудовой миграции, обычно используются следующие четыре индикатора:

- наличие статистических данных с разбивкой по полу и применение гендерного анализа;
- степень участия женщин и мужчин в процессе формирования политики;
- степень интеграции гендерной проблематики в программы (политику) трудовой миграции, в том числе соответствующие показатели достижений в области гендерного равенства;
- факты, подтверждающие наличие организационного потенциала для развития и перемен.

Основой для более детальных критериев оценки могут послужить вышеперечисленные (см. подраздел 1.2.4) индикаторы гендерно

чувствительной политики в области трудовой миграции в странах-поставщиках рабочей силы и в принимающих странах.

Вследствие специфики трудовой миграции те, кто производит оценку, и те, кого оценивают, могут сталкиваться с определенными трудностями. Ниже приведены примеры подобных трудностей, а также методы их преодоления.

- Представители обследуемых групп населения обычно периодически входят и выходят из программ временной и сезонной трудовой миграции. Специалистам, производящим оценку, следует по мере возможности отдавать предпочтение постоянному мониторингу, а не проверкам «до и после».
- При осуществлении оценки необходимо принимать во внимание сложный и многоступенчатый характер миграционных процессов. Если оценивается комплексная программа или одновременно несколько программ, необходимо учитывать следующее: какой этап (или этапы) миграционного процесса является центром внимания данной политики – предотъездный период, переезд, прибытие в страну назначения, пребывание в стране назначения, интеграция, возвращение в страну выезда, потоки ресурсов? Для проведения оценки можно сгруппировать различные виды деятельности в зависимости от типа осуществляемых мер. Если результаты проведенной оценки укажут на гендерную чувствительность политики на одном этапе и на отсутствие такой чувствительности на других этапах, следует задать вопрос: задумано ли это специально и как такая ситуация отражается на остальных этапах?
- Характер общественных дискуссий по поводу иммиграции и гендерных вопросов позволяет предположить, что

рекомендации специалистов по оценке относительно проводимой политики могут носить весьма политизированный характер. Поэтому правомерность их рекомендаций должна быть тщательно обоснована и подтверждена соответствующими статистическими или качественными данными.

- Меры борьбы со специфическим насилием и эксплуатацией по гендерному признаку, а также программы, направленные на

улучшение и регулирование условий в неформальных секторах рынка труда, с трудом поддаются оценке из-за проблем, связанных с получением данных и достоверностью информации. Обращаясь за точными статистическими данными и оперируя такими данными, следует проявлять осторожность и в большей степени полагаться не на количественную, а на качественную информацию из хорошо информированных источников.

1.3 Выводы

Процессы трудовой миграции не являются гендерно нейтральными. Как было отмечено в настоящей главе, гендерный фактор влияет на причины миграции, на то, как и куда мигрирует работник, на характер работы, которую рассчитывает или может получить мигрант, а также на степень его (ее) уязвимости на всех этапах миграции. В настоящей главе уделено особое внимание гендерно окрашенному характеру трудовой миграции. Было показано, что вследствие феминизации миграции, возрастания спроса на трудовых мигрантов-женщин, частых случаев дискриминации и неравного обращения с ними необходимость в более гендерно чувствительной политике в области трудовой миграции становится все более очевидной.

В помощь тем, кто выполняет сложную задачу внедрения комплексного гендерного подхода в миграционную политику, в настоящей главе предлагаются некоторые практические инструменты, такие, как оценка гендерных результатов, специальные индикаторы, самостоятельная и внешняя оценка. Кроме того, рекомендуется производить разбивку статистических и других данных по полу, что поможет более четко увидеть, насколько по-разному отражаются конкретные программы в области трудовой миграции и миграционная политика на положении трудовых мигрантов мужского и женского пола. Поскольку процессы трудовой миграции и гендерные роли отличаются динамичностью, изменяются в течение времени и в зависимости от окружающих условий, при разработке гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции все это необходимо принимать во внимание.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 Источник данных по ЕС: Eurostat (2008).
- 2 Moreno-Fontes Chammartin (2008: 4).
- 3 Источник данных: министерство труда и иммиграции Испании, главное управление иммиграции, постоянная обсерватория по иммиграции (апрель 2009 г.).
- 4 ILO (in print).
- 5 В ОБСЕ распространением информации о всех формах торговли людьми и созданием условий для появления у государств политической воли для решения данной проблемы занимается Офис Специального представителя и координатора по противодействию торговли людьми. Он помогает странам-участницам выполнять соответствующие обязательства и рекомендации ОБСЕ (см. OSCE, 2007b). Кроме того, офис координирует усилия по борьбе с торговлей людьми в рамках ОБСЕ и осуществляет сотрудничество с международными организациями и участниками гражданского общества. Информацию о конкретных целевых мерах, направленных на защиту жертв торговли людьми и обеспечение их прав, см. в OSCE/ODIHR (2004); OSCE (2006b); OSCE (2007a); OSCE (2008).
- 6 Источник информации для последующих разделов: Oso Casas and Garson (2005).
- 7 ИОМ (2008e 3, 5, 10).
- 8 Kofman, Raghuram and Merefieid (2005).
- 9 Laruelle (2007).
- 10 Morokvasic (2007); Donato et al. (2006); Mahler and Pessar (2006); Schwenken (2008); Keough (2006); Chang and Ling (2000); Wang (2007).
- 11 ILO (2003).
- 12 ИОМ Минск (2008).
- 13 ЕС (без даты).
- 14 Компиляция и доработка Хелен Швенкен (Helen Schwenken) на основе данных UNESCAP (2004).



© Международная организация труда / Ж. Майяр

2 Политика и практика в принимающих странах

Число государств, куда направляются мигранты, растет: если раньше странами назначения традиционно являлись Канада и Соединенные Штаты Америки, то теперь новыми центрами притяжения миграции все больше становятся Россия, Казахстан и многие государства ЕС. В связи с этим все большему количеству принимающих стран в регионе ОБСЕ приходится разрабатывать новые иммиграционные системы и политику. Принимающим странам необходимо решать, в какой степени они откроют свои рынки труда для иностранных граждан и стоит ли делать выбор в пользу трудовой миграции с целью временного и (или) постоянного жительства.

Если посмотреть на политику допуска и использования мигрантов в принимающих странах с гендерной точки зрения, то сразу возникает множество вопросов. Каким образом учитывается гендерный фактор в политике допуска трудовых мигрантов, прибывающих на постоянное жительство? Существуют ли в проводимой политике гендерные различия, и, если существуют, то как их можно устранить? Предусматривают ли системы квот и другие инструменты допуска равные с мужчинами возможности для женщин? Какие существуют проблемы и препятствия, мешающие привле-

чению большего числа женщин в секторы, где требуется высококвалифицированный труд? Какие действия следует предпринять принимающим странам для более эффективного использования резерва высококвалифицированной мигрирующей рабочей силы?

Большинство мигрантов-женщин устраиваются на работу в зарубежных странах на временной основе – как по официальным программам, предполагающим регулирование и контроль, так и по неформальным каналам. Очень часто они работают там, где заметно преобладание женского труда, например, в сфере домашних услуг, в гостиничном бизнесе, в сфере ухода за детьми, больными и престарелыми. Такой труд не всегда связан с эксплуатацией, однако из-за своего неформального характера или отсутствия соответствующих положений в действующем трудовом законодательстве он может означать недостаточную защищенность от злоупотреблений и эксплуатации.¹ Каким же образом повысить эту защищенность? Какие меры можно разработать, чтобы расширить возможности легального временного трудоустройства в сферах, где преобладает женский (малоквалифицированный) труд? Как противодействовать связанному с работой насилию по отношению к мигрантам-женщинам?

Ориентиры для гендерно чувствительной политики допуска и использования мигрантов в принимающих странах сформулированы в соответствии с основанным на учете прав трехмерным подходом, о котором рассказывалось во «Введении» к настоящему «Руководству». Данный подход предусматривает: обеспечение прав женщин на миграцию посредством предоставления им равного доступа к иммиграционным программам и рынку труда с учетом первоначальной квалификации; обеспечение их прав в ходе миграции путем предоставления достойных и не допускающих дискриминации условий труда, права на семейную жизнь и развитие профессиональных навыков; а также продвижение прав, обретаемых благодаря миграции, таких, как право на справедливую оплату труда и другие выплаты, пособия и льготы работникам.

На первый взгляд политика принимающих стран в области трудовой миграции может показаться гендерно нейтральной, однако на деле она зачастую отличается значительной гендерной дифференциацией. В связи с этим настоящая глава охватывает две темы. Во-первых, в ней анализируется политика принимающих стран в плане ее гендерных результатов. При этом приводятся примеры передовой практики и конкретные рекомендации отдельно по разным формам миграции (постоянная, временная миграция). Во-вторых, в настоящей главе рассматривается та роль, которую играют в поддержке и защите трудящихся мигрантов-женщин другие заинтересованные стороны – профсоюзы, неправительственные организации, организации диаспор, а также корпорации. Более тесное сотрудничество между правительствами и другими заинтересованными сторонами могло бы, например, расширить доступ мигрантов к ресурсам и сетевым структурам, что, в свою очередь, помогло бы повысить инклюзивность миграционной политики.

2.1 Оценка спроса на трудовых мигрантов

Для оценки потребностей в иностранной рабочей силе, существующих в отдельной стране, секторе или местности, правительства и лица, ответственные за формирование политики, располагают различными средствами, которые нередко используются по согласованию с такими заинтересованными сторонами, как объединения работодателей, профсоюзы и местные органы власти. Когда масштабы спроса определены, запускаются механизмы регулирования трудовой миграции, в том числе квоты или «потолки», которые устанавливают допустимые пределы численности временных мигрантов и мигрантов, прибывающих на постоянное жительство. При рассмотрении квот и «потолков» с гендерной точки зрения необходимо принимать во внимание нижеследующие аспекты.

1. Решения должны быть **обоснованными** и приниматься с учетом существующих экономических прогнозов, информации от работодателей, статистики рынка труда и данных о местном уровне безработицы. При этом для адекватного анализа гендерной проблематики вся используемая информация должна включать в себя данные с разбивкой по полу, чтобы можно было произвести оценку положения на гендерно сегментированных рынках труда.
2. Необходимо, чтобы квоты и «потолки» устанавливались по согласованию со **всеми заинтересованными сторонами**, ведь они могут помочь правильно оценить факторы гендерного равенства и неравенства и их возможные последствия.
3. Необходимо, чтобы выбор секторов и профессий, в отношении которых устанавливаются квоты и «потолки»,

отражал реальные потребности рынка. Некоторые виды работ, выполняемые преимущественно женщинами (например, сиделки, персональные медицинские сестры, няни, домработницы), при определении квот и «потолков» зачастую не учитываются. При оценке потребностей в мигрирующей рабочей силе эти категории работников также следует принимать во внимание, так как на них существует спрос. Крайне важно официально признать данные категории, ведь такая мера может предотвратить заполнение соответствующих секторов рынка труда незарегистрированными работниками.

4. В целях недопущения недобросовестной и нечестной практики при наборе рабочей силы вся **информация о введении официальных квот** должна своевременно публиковаться. Кроме того, во избежание злоупотреблений и незаконных действий со стороны

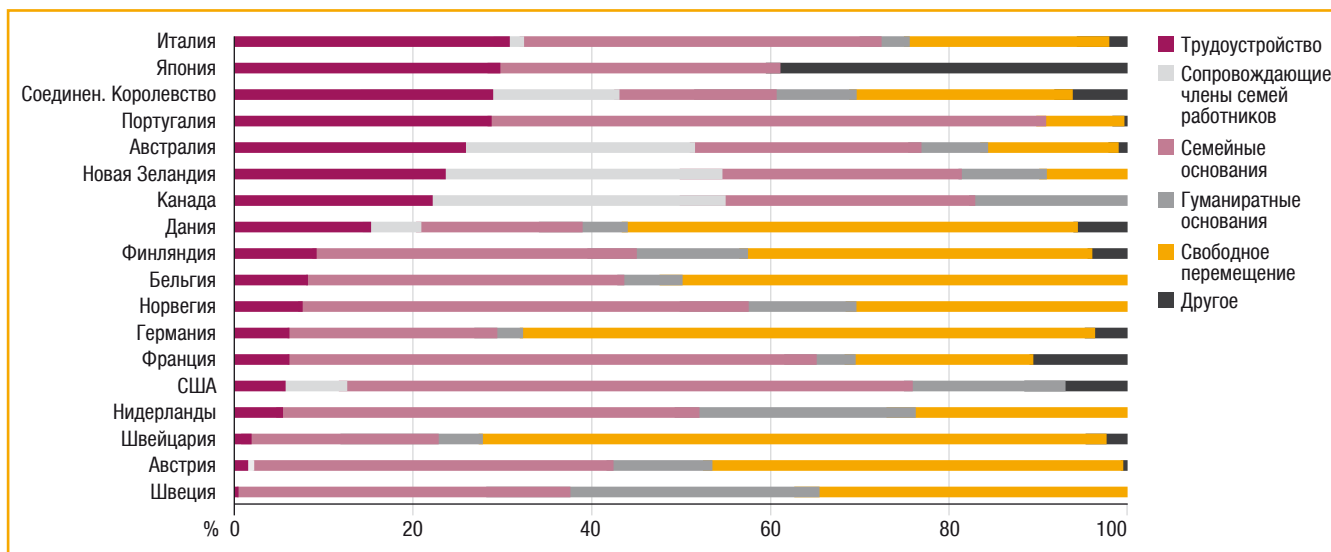
неконтролируемых агентств по найму необходимо ввести соответствующие **правила и минимальные нормы в области найма.**

2.2 Правила в отношении постоянной иммиграции с целью трудоустройства

Правила в отношении постоянной иммиграции касаются иммиграционных программ, которые позволяют мигрантам находиться в принимающей стране в течение неограниченного времени. В большинстве случаев правила постоянной иммиграции, связаны с трудоустройством мигрантов или предусматривают его. Постоянная иммиграция привлекательна для мигрантов-женщин благодаря своей относительной безопасности, возможности получения пособий

Рис. 1

Категории иммигрантов, прибывающих в отдельные страны на постоянное жительство, 2006 г. (доля в общей численности иммигрантов, %)



Источник: OECD (2008).

на переезд в принимающую страну супругов и находящихся на иждивении членов семьи, а также благодаря возможности получения впоследствии прав на участие в программах интеграции и прав на социальное обеспечение. В настоящем подразделе авторы попытались на примере некоторых стран выяснить, обладают ли мигранты-женщины и мигранты-мужчины равным доступом к программам постоянной иммиграции.

2.2.1 Гендерный состав иммигрантов, прибывающих на постоянное жительство

Если говорить об иммиграции с целью занятости, то между разными странами в регионе ОБСЕ наблюдаются заметные различия. Например, в Италии, Японии, Соединенном Королевстве и Португалии доля иностранных граждан, приезжающих по программам трудоустройства, намного больше, чем в Швеции, Австрии, Швейцарии, Нидерландах, США,

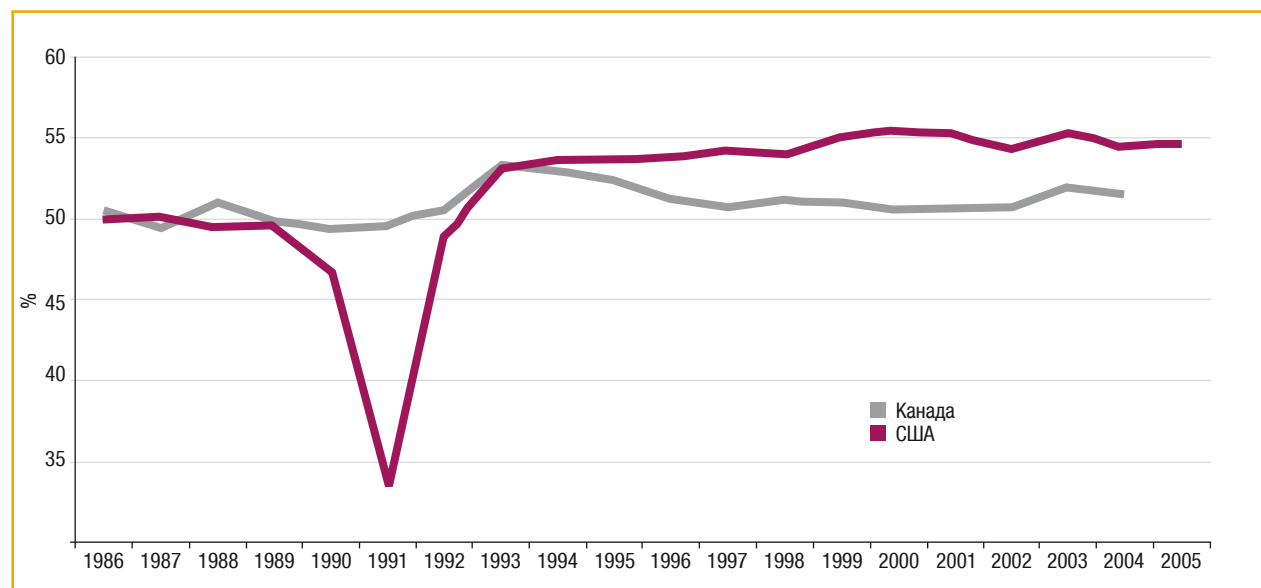
Франции и Германии. Почти во всех странах достаточно велик процент членов семей иммигрантов, причем среди тех, кто приезжает в качестве супругов и иждивенцев, доля женщин больше, чем доля мужчин (см. рис. 1).

Путь к постоянному проживанию и гражданству в разных странах также может быть разным. Визы и разрешения на жительство в ряде государств не допускают пребывания мигранта сверх определенного срока. В других случаях, например, в Швеции, перспектива получения права на постоянное проживание имеется у владельца практически любого разрешения на жительство.²

На рис. 2 показано, что в двух основных принимающих странах – США и Канаде – гендерный состав всех иммигрантов, прибывающих на постоянное жительство, в целом относительно сбалансирован. С конца 1980-х гг. женщины составляют примерно 50-55 процентов всех

Рис. 2

Доля женщин всех возрастов среди лиц, ежегодно получающих разрешения на постоянное жительство, Канада и США, 1986–2005 гг.



Источники: Citizenship and Immigration Canada, Canada (2006): Facts and Figures 2006: Immigration Overview – Permanent and Temporary Residents. <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2006/>; United States Office of Immigration Statistics (INA and Department Of Homeland Security) Yearbook of Immigration Statistics, Annual Reports, 1986-2005; воспроизводится по материалам Boyd (2006: 14).

иммигрантов. Единственное исключение – резкое падение их доли в Соединенных Штатах в период с 1989 по 1992 гг.³ Обе страны считают себя государствами иммигрантов и принимают довольно значительное количество лиц, прибывающих на постоянное жительство. В принципе, женщины и мужчины могут въезжать туда на равных основаниях – как экономические мигранты, которых ценят за их квалификацию или капиталы, как члены семей, воссоединяющиеся с ранее прибывшими в страну родственниками, или как беженцы, которым законное право въезда предоставляется по гуманитарным соображениям.

При таком довольно стабильном притоке иммигрантов-женщин, приезжающих на постоянное жительство, никаких дополнительных мер, судя по всему, и не требуется. Однако в силу социальных и культурных норм и обычаев мигранты-женщины чаще, чем мигранты-мужчины оказываются в административных и визовых категориях супруг и членов семей, находящихся на иждивении, и реже попадают в категории основных заявителей (т.е. иммигрантов-работников). Соответственно, им не всегда предоставляется право на работу и право пользования всеми услугами по интеграции. В период с 2001 по 2004 гг. среди иммигрантов, въезжавших в Соединенные Штаты на постоянное жительство по семейным основаниям в качестве супруг (супругов) и членов семей, женщины составляли 60 процентов, причем две трети въезжали как родители американских граждан, а 61 процент допущенных в страну лиц являлись супругами американских граждан.⁴ В Канаде наблюдается почти такое же соотношение: доля женщин среди иммигрантов-членов семей составила 61 процент. Если же принимать в расчет только основных заявителей, то среди тех из них, кто попадает в категорию экономических иммигрантов, женщины составляют лишь 29 процентов, а среди попадающих в категорию гуманитарных иммигрантов (лица, допускаемые в страну в качестве беженцев в соответствии с конвенцией ООН) – 37 процентов.⁵

По этим цифрам четко видно, что характер легального въезда в страну в значительной степени определяется гендерным фактором и что гендерные различия существуют как между семейной и экономической миграцией, так и среди самих экономических мигрантов (это видно по дифференциации основных заявителей и их иждивенцев). Факты свидетельствуют, что хотя политика формируется так, чтобы быть гендерно нейтральной, в сочетании с более широкими социальными факторами она может приводить к гендерно дифференцированным результатам.

Таким образом, если говорить об иммиграции на постоянное жительство с целью трудоустройства, в частности, среди высококвалифицированных женщин, то следует отметить, что политика в области выдачи разрешений на постоянное проживание нуждается в дополнительном анализе и обсуждении.

2.2.2 Гендерный фактор в системах балльной оценки

В некоторых странах назначения получить статус постоянного жителя можно с помощью *системы балльной оценки*. Такие системы действуют в Канаде, Соединенном Королевстве, Австралии, Новой Зеландии. Подобие этой системы существует в Чехии (см. вставку 2.1).⁶ Системы балльной оценки зачастую считаются самыми справедливыми и гендерно нейтральными инструментами регулирования въезда на постоянное жительство. Тем не менее, учитывая вышеизложенный вывод о том, что большинство основных заявителей являются мужчинами, в настоящем разделе мы попытаемся выяснить, отражаются ли балльные системы на положении женщин и мужчин по-разному и дают ли они им равные шансы на иммиграцию и трудоустройство.

Ниже изложены основные моменты гендерного характера, которые касаются систем балльной оценки.

а. В большинстве систем **кандидатам определенной возрастной категории начисляются дополнительные баллы**. Например, в Соединенном

Королевстве дополнительные баллы получают впервые подавшие заявление кандидаты в возрасте до 28 лет. Такое возрастное ограничение может быть дискриминационным по отношению к женщинам с маленькими детьми, которые на данном этапе своей жизни не имеют возможности трудиться за границей полный рабочий день и которые впоследствии уже не получат дополнительных баллов, когда такая возможность у них появится.

б) **Обычно женщины въезжают в страну не как основные мигранты, а как иждивенцы последних**. В большинстве систем балльной оценки ближайшие родственники (супруги и дети) получают статус иждивенцев, т.е. они также переезжают как «экономические мигранты», но под «прикрытием» основного заявителя. Поскольку

те навыки, которые составляют человеческий капитал и позволяют набирать дополнительные баллы, чаще всего приобретают мужчины, они в большинстве случаев и выступают в качестве основных мигрантов. Например, в 2003 г. в Канаде женщины составили лишь 28,5 процента основных заявителей (причем 15 процентов из них получили разрешение на въезд в качестве работников по уходу с проживанием по месту работы)⁷. В 2006 г. женщины составили 58 процентов среди тех, кто переехал в Канаду в качестве иждивенцев или супругов по категории экономических мигрантов, и 60 процентов среди тех, кто приехал в страну по семейным обстоятельствам (см. табл. 5). Аналогичную картину можно наблюдать в Австралии и Новой Зеландии.

в. **Изменения в порядке выдачи разрешений на въезд в периоды экономических спадов могут более серьезно отражаться на женщинах, чем на мужчинах**. Гибкие системы

ВСТАВКА 2.1

Что такое система балльной оценки для иммигрантов?

Систему балльной оценки зачастую считают проявлением объективной миграционной политики, не допускающей дискриминации по признаку национальности, расы и (или) страны гражданства.

В системах балльной оценки применяются критерии человеческого капитала, такие, как уровень образования, профессия, знание языка, возраст и опыт работы. И начисление баллов, таким образом, происходит в зависимости от индивидуальных профессиональных навыков (чем выше уровень образования, тем больше начисляется баллов) и личных характеристик (кандидаты трудоспособного возраста зачастую получают больше баллов). Для того, чтобы претендовать на статус экономического мигранта, кандидат должен набрать установленный минимум баллов. Те, кто не набрал достаточного числа баллов для получения статуса экономического мигранта, могут затем переходить в категорию лиц, получающих временное разрешение на работу, и (или) в категорию мигрантов-членов семей.

Источник: McLaren and Black (2005).

выдачи разрешений на въезд, например, система балльной оценки в Соединенном Королевстве, допускают краткосрочные изменения иммиграционных правил. В условиях глобального экономического кризиса 2008-2009 гг. Соединенное Королевство ужесточило эти правила. Правительство приостановило выдачу виз лицам категории 3 (Tier 3) в системе балльной оценки с тем, чтобы в страну с целью трудоустройства не могли приезжать малоквалифицированные

работники из государств, не входящих в Европейское экономическое пространство. С 1 апреля 2009 г. ужесточились требования в отношении проверки наличия работников на местном рынке труда для квалифицированных мигрантов категории 2 (Tier 2), а высококвалифицированные мигранты категории 1 (Tier 1 (General)) теперь должны иметь ученую степень магистра и годовую заработную плату не менее 20 тыс. фунтов стерлингов.⁸ Такие изменения

Таблица 5

Иммигранты-члены семьи и экономические иммигранты с разбивкой по полу: Канада, 2006 г.

Год сбора данных: 2006	Мужчины	Женщины	Мужчины и женщины	Доля женщин (%)
Иммигранты по семейным обстоятельствам	Общая чис- ть: 28516	Общая чис- ть: 41988	Общая чис- ть: 70506	от общ. числ-ти = 60 по атегориям:
Супруги и партнеры	17 088	28 189	45 278	62
Женихи (невесты)	9	6	15	40
Сыновья и дочери	1 733	1 458	3 191	46
Родители, дедушки и бабушки	8 931	11 075	20 006	55
Прочие	755	1 260	2 016	63
Экономические иммигранты	Общая чис- ть: 71896	Общая чис- ть: 66361	Общая чис- ть: 138257	от общ. числ-ти = 48 по категори- ям:
Квалифицированные работники – основные заявители	31 053	13 110	44 163	30
Квалифицированные работники – супруги и иждивенцы	25 198	36 588	61 786	43
Предприниматели – основные заявители	709	112	821	14
Предприниматели – супруги и иждивенцы	947	1 330	2 277	58
Самозанятые – основные заявители	228	92	320	29
Самозанятые – супруги и иждивенцы	271	361	632	57
Инвесторы – основные заявители	1 866	335	2 201	15
Инвесторы – супруги и иждивенцы	2 252	3 574	5 826	61
Кандидаты на уровне провинций (территорий) – ос- новные заявители	3 568	1 104	4 672	24
Кандидаты на уровне провинций (территорий) – супру- ги и иждивенцы	3 427	5 237	8 664	60
Работники по уходу с проживанием по месту работы – основные заявители	164	3 383	3 547	95
Работники по уходу с проживанием по месту работы – супруги и иждивенцы	2 213	1 135	3 348	34

Источник: таблица составлена на основе данных из Citizenship and Immigration Canada (2006).

могут привести не только к сокращению общей численности иммигрантов (что и планировалось), но и к ухудшению положения женщин, поскольку для некоторых типично женских профессий требуется лишь степень бакалавра и в секторах, где преобладает женский труд, заработная плата обычно ниже. К тому же среди мигрантов, обладающих степенью магистра, как правило, преобладают мужчины.

г. Системы балльной оценки для самозанятых работников зачастую ставят в невыгодное положение мигрантов-женщин, многие из которых не могут соответствовать требованиям, касающимся располагаемого капитала и (или) формального образовательного ценза и квалификации.

Способны ли системы балльной оценки учитывать гендерный фактор?

Изначально системы балльной оценки создаются таким образом, чтобы быть гендерно нейтральными, однако в силу самых разных причин их действие приводит к гендерно дифференцированным результатам. Например, системы образования в странах происхождения мигрантов находятся вне сферы компетенции принимающих государств. Тем не менее, последние могут принимать определенные меры, чтобы сделать свои системы балльной оценки более гендерно чувствительными. Так, следует тщательно взвесить возрастные предпочтения и ограничения с учетом детородного периода, чтобы не дискриминировать желающих мигрировать женщин при сопоставлении факторов возраста и профессионального развития (см. пример Соединенного Королевства во вставке 2.2).

ВСТАВКА 2.2

Учет декретных отпусков в системе балльной оценки: Соединенное Королевство

[...] Категория 1 (общая) (Tier 1 (General)): доход. Женщины, временно прерывающие трудовую деятельность для рождения детей, не имеют возможности наращивать свой потенциал заработка наравне с мужчинами, которые трудовой деятельности с целью воспитания детей не прерывают. Это говорит о том, что общая таблица баллов для иммигрантов категории 1, в соответствии с которой лица с более высоким доходом получают больше баллов, допускает косвенную дискриминацию в отношении женщин.

Для женщин, уходивших в декретный отпуск, при первой выдаче разрешения по категории 1 (Tier 1) установлен специальный порядок подсчета баллов за доход. В соответствии с общими правилами, при начислении баллов за предыдущий доход учитывается только один непрерывный 12-месячный период, который должен начинаться за 15 месяцев до даты подачи заявки. Однако если заявитель представит доказательство своего отсутствия на рабочем месте в последние 12 месяцев по причине декретного отпуска или отпуска в связи с усыновлением (удочерением), то такой заявитель может претендовать на начисление баллов за доход, полученный за пределами установленных временных рамок [...].

Источник: United Kingdom (2008:10).

Необходимо, чтобы ответственные органы, такие, как консультативные комитеты по вопросам миграции, учитывали гендерные потребности в ежегодном планировании, в контроле за системами балльной оценки иммигрантов и при внесении конкретных изменений в работу этих систем. Это будет способствовать уменьшению гендерного неравенства, о котором можно судить по количеству заявлений на иммиграцию и количеству выдаваемых виз в зависимости от секторов занятости, требований к образованию и уровню заработной платы.

2.2.3 Непризнание и занижение квалификации квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов-женщин

Хотя среди постоянных (а также временных) трудовых мигрантов, получающих разрешение на въезд в качестве квалифицированных работников, женщин намного меньше, чем мужчин, это не всегда объясняется более низкой квалификацией первых. Мигранты-женщины испытывают неоправданно сильное воздействие такого явления, как непризнание и занижение квалификации. В опубликованном в 2005 г. обзоре европейской рабочей силы

Таблица 6

Доля женщин (в возрасте от 15 до 64 лет), занимающих рабочие места, не соответствующие их квалификации, с разбивкой по месту рождения, отдельные европейские страны, 2003–2004 гг.

Страна	Местные уроженки	Иностранные уроженки	Иностранные уроженки из стран, не входящих в ОЭСР
Австрия	9.3	24.8	32.8
Бельгия	17.7	24.6	27.2
Венгрия	7.3	10.5	8.9
Германия	9.9	23.6	32.3
Греция	9	53.4	62
Дания	10.5	19.7	31
Ирландия	15.6	23.9	38.2
Испания	24.4	47.6	56.7
Италия	7.1	27.4	34
Ireland	15.6	23.9	38.2
Italy	7.1	27.4	34
Люксембург	3.2	14.1	31
Норвегия	10.6	25.1	35.9
Португалия	8.9	16.2	18.7
Соединенное Королевство	14.9	17	18.7
Финляндия	18.8	26.2	38
Франция	14.2	18.8	19.8
Чехия	6.6	12.8	22
Швеция	7.2	15.3	23.2

Источник: Rubin et al. (2008a: 83).

(*European Labour Force Survey 2005*) представлены соответствующие данные по ЕС. Вероятность занятия малоквалифицированным трудом среди высокообразованных мигрант-женщин в два раза выше, чем среди высокообразованных уроженок принимающей страны, причем чаще всего не признается квалификация высокообразованных мигрант-женщин из третьих стран (см. табл. 6 и рис. 3).⁹

Тенденция к непризнанию (когда, например, женщины, имеющие определенную профессиональную подготовку, работают не по специальности) и занижению квалификации (когда, например, дипломированные медсестры работают санитарками) может объясняться двумя причинами, обе из которых указывают на препятствия, с которыми приходится сталкиваться мигрантам-женщинам независимо от их уровня образования, количества детей и желания работать. Первое объяснение заключается в том, что в иммиграционной политике промыш-

ленно развитых принимающих стран предпочтение обычно отдается медицинским кадрам, менеджерам высокого уровня, специалистам в области информационных технологий, инженерно-техническим и научным работникам. Из-за сложившихся традиций и привычек, связанных с выбором профессий, в этих сферах, как правило, преобладают мужчины, в то время как женщины выбирают работу в других областях, и поэтому среди высококвалифицированных мигрантов вышеперечисленных специальностей наибольшую долю составляют именно мужчины. Второе объяснение состоит в том, что женщины-мигранты чаще, чем местные уроженки с таким же образованием и квалификацией, выполняют работу, не соответствующую их подготовке. Им приходится так поступать по следующим причинам: у мигрант-женщин не принимают заявления о приеме на работу; мигранты-женщины не претендуют на занятие соответствующих их уровню должностей; их профессиональная квалификация не призна-

Рис. 3

Женщины (в возрасте от 15 до 64 лет), занимающие рабочие места, не соответствующие их квалификации, с разбивкой по месту рождения, отдельные европейские страны, 2003–2004 гг.



Источник: Rubin et al. (2008a: 83); рис.: Хелен Швенкен (Helen Schwenken).

ется; их профессиональный опыт, приобретенный в стране выезда, не считается равным опыту, приобретаемому в принимающей стране. Еще одна важная причина заключается в том, что высококвалифицированные работники-женщины работают неполный рабочий день на должностях с более низким статусом и уровнем ответственности. Отсутствие подходящей работы для квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов-женщин является проблемой не только для отдельных лиц, но и для всего общества, поскольку приводит к значительному «растрачиванию умов».¹⁰

Первый упомянутый фактор, определяющий индивидуальный выбор профессии, в краткосрочной перспективе изменить довольно сложно, однако государства способны смягчить проблему «растрачивания умов», непризнания и занижения квалификации с помощью таких мер, как:

- признание дипломов и ученых степеней, полученных за границей;
- предоставление возможности дополнить образование, полученное за границей, и отмена требования вновь начинать обучение с самого начала (что нередко приходится делать для получения диплома о высшем образовании);
- сертифицированные курсы переподготовки для мигрантов-женщин, в течение некоторого времени не работавших по своей специальности;
- выездные и дистанционные (онлайн) курсы, на которых мигранты-женщины из числа квалифицированных специалистов могли бы изучать техническую терминологию и знакомиться с национальной спецификой профессии;
- расширение доступа иностранных граждан к трудоустройству в

государственном секторе, поскольку специализация квалифицированных мигрантов-женщин часто связана с работой именно в государственном секторе;

- побуждение работодателей к рассмотрению высококвалифицированных мигрантов-женщин в качестве претендентов на открытые вакансии.

2.3 Временная миграция с целью трудоустройства

Политика в отношении временных трудовых мигрантов в разных странах различается. Ниже перечислены наиболее распространенные подходы.

1. Модель, основанная на учете человеческого капитала. Предусматривает оценку потенциальных иммигрантов по критериям, которые государства считают гарантией долгосрочного экономического успеха, и предпочтение отдается дипломированным специалистам и предпринимателям. Данный принцип применяется в основном в отношении иммиграции с целью постоянного жительства (см. подраздел 2.2), но может действовать также и в отношении временных иммигрантов с перспективой продления пребывания в стране.
2. Модель, основанная на учете интересов работодателей. При этой модели внимание сосредоточивается не на предполагаемой, а на реальной занятости, и отбор конкретных кандидатов происходит в соответствии с потребностями работодателей.

3. Модель, основанная на учете потребностей секторов или дефицита рабочей силы. Данная модель предполагает выявление определенных профессий или сфер деятельности, где ощущается нехватка рабочей силы, которую работодателям разрешается восполнять работниками из мировых трудовых резервов. С этой целью обычно составляются перечни дефицитных профессий.

4. Модель, основанная на обеспечении занятости. При данной модели осуществляется выдача разрешений на работу, и у мигрантов, уже находящихся в стране, имеется возможность урегулировать либо повысить свой статус.¹¹

Следует отметить, что иммиграционные системы многих стран не вписываются в какую-то одну из перечисленных моделей. Например, иммиграционные правила Испании представляют собой сочетание 2-й, 3-й и 4-й моделей и предусматривают выявление дефицитных профессий совместно с профсоюзами, организациями работодателей и местными органами власти. После определения таких профессий происходит рассылка перечней вакансий в страны, с которыми Испания подписала двусторонние соглашения о трудовой миграции. Кроме того, мигранты, уже находящиеся в Испании, имеют возможность урегулировать свой статус. Другим примером смешанной системы отбора мигрантов является Канада, где только четверть лиц, вновь прибывающих в страну в течение года, получает право на въезд по системе балльной оценки, а все остальные получают такое право по другим схемам. Иностранцы вправе приезжать в Канаду по приглашению местных работодателей, желающих взять их на работу, даже если они и не удовлетворяют всем критериям, предусмотренным системой балльной оценки. Судя по всему, в будущем подобные

смешанные системы будут доминировать, поскольку они способствуют отбору иммигрантов с учетом традиций страны и особенностей ее экономики и рынка труда.

Временная трудовая миграция распространена среди множества профессий, в том числе в таких сферах, как сельское хозяйство, строительство, туризм, индустрия развлечений, домашние услуги и услуги по уходу. Ее регулирование нередко осуществляется с помощью двусторонних соглашений о трудовой миграции, посредством которых страны налаживают сотрудничество друг с другом, одновременно преследуя собственные цели (см. также подраздел 3.1, посвященный двусторонним и многосторонним соглашениям). Тем не менее, все равно остается немало секторов, которые под действие таких соглашений не попадают, и поэтому следует подумать о возможностях урегулирования статуса для:

- мигрантов из стран, не заключивших двусторонних соглашений или соглашений с потенциальной принимающей страной;
- мигрантов, чьи профессии или сферы трудовой деятельности не попадают под действие двусторонних или многосторонних соглашений.

Вопрос о возможности перехода из категории временных мигрантов в категорию лиц, имеющих разрешение на постоянное жительство, может быть особенно актуален для трудящихся мигрантов-женщин, поскольку они обычно доминируют в тех профессиях, которые попадают под программы временной и круговой миграции.

В настоящем подразделе будут рассмотрены некоторые гендерные аспекты временной трудовой миграции. В частности, будет проанализировано, по каким программам и с каким уровнем квалификации получают разрешение на въезд мигранты-женщины, а также приез-

жают ли они в качестве основных мигрантов или их иждивенцев. Особое внимание будет уделено соблюдению международных и национальных трудовых норм, а также сфере домашних услуг и услуг по уходу, поскольку значительное число временных трудовых мигрантов-женщин трудится именно в этой сфере.

2.3.1 Реформирование программ временной трудовой миграции и внедрение комплексного гендерного подхода

Многие страны в регионе ОБСЕ уже реформировали свои правила временного допуска иностранной рабочей силы или намереваются это сделать. Внедрение новой системы – это удобная возможность придать правилам дополнительную гендерную чувствительность. Гендерный фактор был учтен, например, в Швеции при разработке более гибких правил в отношении временной трудовой иммиграции, вступивших в силу в декабре 2008 г. (см. вставку 2.3).

В соответствии с требованиями шведского законодательства все новые политические меры подвергаются гендерному анализу, благодаря чему должно происходить внедрение комплексного гендерного подхода. Исследование программ трудовой миграции, существовавших в стране в прошлом, показало, что те виды работ, которые традиционно выполняют женщины, из этих программ обычно исключались, в результате чего разрешение на въезд получали преимущественно мужчины. Этот опыт был учтен, и при разработке новой системы временной трудовой миграции ей постарались придать дополнительную гендерную инклюзивность. Но наследие прошлых систем все еще заметно: семь из каждых десяти заявок поступали от мигрантов-мужчин, и для того, чтобы новая система изменила старые стереотипы, требуется время. Для рынка труда в Швеции, как и в большинстве других стран, характерна гендерная сегрегация: явная тен-

денция к доминированию мужчин или женщин проявляется по существу во всех профессиях (исключение составляют врачи, а также преподаватели высших и средних учебных заведений). Учитывая данную ситуацию, шведское правительство приняло нижеследующие меры, чтобы сделать новую систему максимально гендерно чувствительной.¹²

а. Уменьшение зависимости работника от работодателя до и после периода существования трудовых отношений между ними.

Сильная зависимость от конкретного работодателя – одна из причин уязвимости мигрантов. В особенности это относится к мигрантам-женщинам, потому что работодатели и коллеги могут воспользоваться их зависимым статусом и не только обращаться с ними ненадлежащим образом, но и допускать сексуальные домогательства. Новые шведские правила снижают вероятность предоставления работодателем ложной информации о работе и условиях труда потенциальному работнику, поскольку они разрешают кандидату приезжать в страну на собеседование по специальной визе для претендентов на рабочие места. Однако работодатели скорее всего будут оплачивать расходы на проведение личного собеседования только с работниками высокой квалификации, а те, кто находится на нижних ступенках рынка труда, вероятно, чаще будут оставаться в неведении относительно характера предстоящей работы. Тем не менее, несмотря на ограниченность действия, данное положение в какой-то мере устраняет информационную монополию работодателя и позволяет претендентам на рабочие места получать о работе более реалистичное представление. Еще одно новое положение уменьшает

ВСТАВКА 2.3**Швеция: новые правила в отношении трудовой иммиграции**

15 декабря 2008 г. Швеция ввела в действие новые правила в отношении временной трудовой иммиграции, позволяющие в более полной мере учитывать нынешние и предполагаемые будущие потребности рынка труда. Основные особенности и отличия этих правил изложены ниже.

- Новая система основана на учете существующего спроса и интересов работодателей и не предусматривает никаких «потолков» и квот. Проверка наличия работников на местном рынке труда государственными органами более не проводится (хотя принцип преимущественного права граждан ЕС соблюдается), поскольку определяющим считается мнение работодателя о потребности в иностранных работниках.
- Новые правила допускают выдачу разрешений на работу гражданам третьих стран, имеющим приглашения на работу, на которую не находится претендентов в Швеции и Европейском Союзе. Условия найма и размер заработной платы при этом должны соответствовать шведским стандартам и положениям коллективных договоров.
- Исключению не подлежат никакие профессии и уровни квалификации. Перечень возможных вакансий весьма обширный – от инженерно-технических сотрудников и специалистов в области коммуникационных технологий до сезонных сборщиков ягод.
- Выдаваемые работнику разрешения на работу первоначально закрепляют его за определенным работодателем и определенным видом работы. По истечении двух лет разрешение предполагает лишь выполнение определенного вида работы.
- Все трудящиеся-мигранты получают полный доступ к системе социального обеспечения, и им с самого начала разрешается привозить с собой семью.
- Временное разрешение на работу может предоставляться на период занятости или максимум на два года. Если работник продолжает трудиться, разрешение может однократно или многократно продлеваться на общий срок до четырех лет. По истечении четырех лет лицо, имеющее временное разрешение на работу, может получить разрешение на постоянное проживание.
- Мигрантам, потерявшим работу, предоставляется трехмесячный период для нового трудоустройства; в противном случае разрешение на жительство аннулируется и основной мигрант вместе с семьей обязан покинуть Швецию.

Источники: Ministry of Justice, Sweden (2008, 2009); The Swedish Migration Board: www.migrationsverket.se.

зависимость работника от работодателя после прекращения трудовых отношений между ними – независимо от причины их расторжения. Опыт, накопленный при использовании систем регулирования трудовой миграции, основанных на закреплении работников за конкретными работодателями, показывает, что мигранты не решаются бросать работу, условиями которой они недовольны. В данном случае в соответствии со шведскими правилами мигранту предоставляется трехмесячный период для поиска новой работы. Таким образом, эти правила полностью соответствуют или даже превышают требования Конвенции МОТ № 143, статья 8 которой гласит, что трудящийся-мигрант, проживающий в стране на законных основаниях, должен пользоваться равенством обращения с местным населением в случае вынужденной потери работы по причине болезни, прекращения действия трудового договора работодателем или банкротства работодателя.¹³

6. Расширение действия правил на всех членов семьи. Члены семьи могут сразу, без какого-либо периода ожидания, присоединиться к основному мигранту, и супруги основных мигрантов получают такой же доступ на шведский рынок труда. Как пояснили представители департамента по вопросам миграции и предоставления убежища в министерстве юстиции Швеции, это создает для страны преимущества и считается «важным фактором в конкурентной борьбе за пользующихся спросом квалифицированных специалистов и работников».¹⁴ Приобретение доступа на рынок труда помогает расширить права и возможности мигрантов, и в особенности это относится к женщинам,

которые составляют большинство среди сопровождающих основных мигрантов супругов. Предоставление права на въезд сразу всем членам нуклеарной семьи помогает избежать некоторых негативных последствий, возможных при ее разделении. Если разрешение на работу и проживание предоставляется на срок более одного года, мигрант и члены его семьи включаются в систему социального обеспечения и в полной мере пользуются социальными правами и детскими дошкольными учреждениями. Кроме того, временные трудовые мигранты с детьми до восьмилетнего возраста имеют право работать неполный рабочий день, поскольку данная правовая норма распространяется и на них.

Перечисленные правила, уменьшающие зависимость от работодателя, предоставляющие мигрантам и их супругам хорошие возможности трудоустройства и позволяющие им пользоваться гарантируемыми шведским законодательством правами и программами социального обеспечения, представляют собой наглядный пример гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции.

2.3.2 Регулирование в области домашних услуг и услуг по уходу

Во многих странах в регионе ОБСЕ существует большой спрос на труд домашних работников и работников по уходу, но легальные каналы допуска трудящихся-мигрантов в эту сферу существуют лишь в некоторых из них.

В классификаторе профессий, издаваемом Международной организацией труда, проводится четкое различие между трудом по уборке и содержанию домашнего хозяйства и трудом по уходу за людьми на дому.¹⁵ Тем

не менее, на практике это различие зачастую стирается. Более того, так называемые проживающие в семьях помощники (помощницы) по хозяйству из числа иностранцев, которые, как предполагается, должны участвовать в межкультурном обмене и обучаться местному языку, обычаям и т.д. (*au pairs*), на самом деле нередко выполняют работу домашней прислуги с превышением установленного для них предела в 30 часов в неделю. Ввиду большой, и при этом продолжающей возрастать, численности мигрантов-женщин, временно въезжающих в чужую страну для работы в семьях в качестве домашней прислуги и (или) работников по уходу,¹⁶ настоящий подраздел посвящен именно этой категории лиц – в отличие от медицинских работников и медсестер, которые устраиваются на работу в официальные учреждения, такие, как дома престарелых и больницы (см. подраздел 3.2).

Передовая практика и рекомендации в области домашних услуг и услуг по уходу

Для того, чтобы лучше учесть в программах трудовой миграции для домашних работников и работников по уходу специфические факторы уязвимости, характерные для данных профессий, при разработке таких программ следует принять во внимание нижеследующие рекомендации.

а. Разработка порядка выдачи виз домашним работникам и работникам по уходу.

В некоторых странах в регионе ОБСЕ, например, в Канаде, Италии, Германии и Соединенном Королевстве, въезд мигрантов-работников по уходу и (или) домашних работников регулируется. В качестве примера положительного опыта часто приводится канадская «Программа для работников по уходу с проживанием по месту работы» (*Live-in Caregiver Program*).¹⁷ Программа позволяет мигрантам, в основном женщинам, на законных основаниях въезжать

в страну для выполнения работы по уходу в частных домохозяйствах, предусматривает заключение стандартного трудового договора, допускает замену работодателя и по истечении двух лет непрерывной работы предоставляет возможность получения статуса постоянного жителя.

б. Упрощение доступа к легальной занятости. При разработке и применении правил необходимо учитывать все реалии данного сектора. Неоправданно сложных бюрократических процедур трудоустройства домашних работников следует избегать, поскольку пользу они приносят сомнительную и могут, наоборот, способствовать увеличению численности работников с неурегулированным статусом.

в. Расширение действия национального трудового законодательства на труд домашних работников в целях защиты трудящихся-мигрантов. Во многих странах труд домашних работников не подпадает под действие национального трудового законодательства. В ходе исследования законодательных норм, проведенного Международной организацией труда в более чем 60 странах, было обнаружено, что специальные законы и нормы, посвященные труду домашних работников, действуют лишь в 19 странах.¹⁸ Еще в 19 странах труду этих работников посвящены отдельные главы, статьи и разделы в трудовых кодексах, законах о занятости и в трудовых договорах.¹⁹ Но даже там, где положения национального трудового законодательства на труд домашних работников не распространяются, ситуацию все же можно улучшить. Например, в целях усиления защиты

трудящихся-мигрантов, среди которых большинство составляют женщины, министерство труда Иордании в 2003 г. одобрило текст специального трудового договора для домашних работников, не имеющих местного гражданства, несмотря на то, что труд домашних работников под действие национального законодательства не подпадает. В договоре оговаривается, что работодатель не имеет права отбирать у работника паспорт и обязан оплачивать стоимость работ и расходы на получение вида на жительство, обеспечивать достойное питание и условия проживания, покрывать медицинские расходы и гуманно обращаться с работником.²⁰

г. Предоставление домашним работникам-мигрантам защиты и прав в сфере труда.

Национальное законодательство ряда стран не позволяет домашним работникам вступать в профсоюзы. Возможные причины – непризнание домашних работников в качестве полноценных работников, а иногда и конкретный запрет, зафиксированный в законе. Для предотвращения эксплуатации данной категории лиц необходимо предусматривать некоторые минимальные меры правовой защиты, например: четкое определение служебных обязанностей, продолжительности рабочего дня и

периодов отдыха, размера заработной платы (хотя бы минимальной), способа и сроков ее выплаты; четкое определение норм ночной и сверхурочной работы, предусматривающих, в числе прочего, выплату соответствующего вознаграждения и предоставление необходимого времени для восстановления и отдыха; четкое определение количества выходных дней в неделю и продолжительности отпусков (ежегодный отпуск, государственные праздники, отпуск по болезни и декретный отпуск); установленный порядок прекращения трудовых отношений; включение домашних работников в систему социального обеспечения.

д. Рекламирование выгод от использования типовых договоров частными работодателями.

Типовые договоры четко определяют права работников и обязанности работодателей и помогают налаживать диалог между ними. Текст типового договора на оказание домашних услуг размещен на Интернет-сайте Европейской конфедерации профсоюзов (см. приложение 2). Типовые договоры имеются и у некоторых национальных профсоюзов, например, у Союза работников транспорта и общего профиля (TGWU) в Соединенном Королевстве и у Ассоциации домашних работников (ATH-ELE) в Испании.

Международная организация труда: нормотворческая деятельность в области продвижения достойного труда для домашних работников

На своей 301-й сессии (март 2008 г.) Административный совет Международного бюро труда принял решение включить пункт о достойном труде для домашних работников в повестку дня сессии Международной конференции труда в 2010 г. Данное решение принято в целях разработки норм в форме новой конвенции, дополненной соответствующей рекомендацией.

Источник: ILO (2008b: 14-19).

Переход от системы, ориентированной на работодателя, к системе, ориентированной на работника: Россия

В 2006 г. в российском миграционном законодательстве произошло кардинальное изменение. Новые законы, принятые в отношении граждан стран СНГ, призваны упростить процесс регистрации и легального временного трудоустройства мигрантов и привести к сокращению численности мигрантов с неурегулированным статусом. Новая система имеет следующие отличия: (а) время пребывания в стране увеличено до 180 дней; (б) отменены квоты на выдачу разрешений на временное проживание гражданам тех стран, с которыми установлен безвизовый порядок въезда; (в) упрощен порядок регистрации; (г) разрешения на работу теперь получают не работодатели, а сами работники-мигранты (работодатели могут нанимать иностранных граждан, имеющих разрешение на работу); (д) срок выдачи разрешений на работу теперь составляет десять дней. Отмены ориентированной на работодателя системы выдачи разрешений на работу и от упрощения порядка регистрации выигрывают все трудящиеся-мигранты, но в особенности женщины, которые оказываются в более уязвимом положении, когда разрешения закрепляют работника за одним конкретным работодателем.

Source: Ivakhnyuk (2008: 118-127).

е. Устранение связи между выдачей визы и работой у конкретного работодателя.

Во многих случаях рабочие визы, выдаваемые домашним работникам и работникам по уходу, закрепляют работника за конкретным работодателем. Глобальная комиссия по международной миграции рекомендует предоставлять временным мигрантам возможность менять работодателей в течение срока действия трудового договора. Такая мера позволяет реагировать на изменения спроса на труд и избавляет работников от зависимости от недобросовестных работодателей.²¹

ж. Отмена и (или) исключение условия о том, что работник обязан проживать в «доме работодателя».

В некоторых случаях визы, выдаваемые домашним работникам и работникам по уходу, предусматривают, что работник должен проживать в доме своего работодателя. Данное условие подвергается серьезной

критике, поскольку при проживании по месту работы повышается вероятность сверхурочной работы и злоупотреблений.²²

з. Предоставление защиты работникам, перемещающимся вместе с работодателями.

Необходимость такой защиты обусловлена выявлением случаев эксплуатации и злоупотреблений. В Соединенном Королевстве, например, в связи с этим были предусмотрены меры защиты данной группы иностранных домашних работников, включающие предоставление информации о консультационных центрах.²³

Германия: вербальная нота в отношении домашней прислуги, работающей в семьях дипломатов

Некоторые страны приняли меры для предотвращения эксплуатации и злоупотреблений в отношении домашней прислуги, работающей в семьях дипломатов. В Германии Федеральное министерство иностранных дел выдает работникам данной категории специальное удостоверение личности (Protokollausweis). К заявлению на получение этого документа должна прилагаться вербальная нота, в которой подтверждается обязательство работодателя о справедливом обращении с работником.

Вербальная нота: Посольство/Генеральное консульство (название страны) свидетельствует свое уважение Федеральному министерству иностранных дел и, обязуясь действовать на началах взаимности, имеет честь сообщить о том, что ... (фамилия, имя, должность), являющийся/являющаяся национальным сотрудником Посольства/Генерального консульства/Консульства, намеревается принять на работу в качестве домашней прислуги ... (фамилия, имя/фамилии, имена), являющегося/являющуюся/являющихся гражданином/гражданкой/гражданами ... (название страны).

Настоящим подтверждается, что:

- работодатель заключил с работником трудовой договор в письменной форме;
- работник будет получать надлежащую заработную плату;
- заработная плата будет перечисляться на банковский счет работника;
- работнику будет оформлен полис медицинского страхования, который будет продлеваться путем регулярной уплаты работодателем соответствующих взносов;
- будут соблюдаться положения, определяющие минимальные трудовые и социальные нормы [...];
- работник будет проживать в доме работодателя (по возможности в отдельной комнате);
- работодатель принимает на себя расходы по возвращению работника в страну гражданства;
- работник имеет право распоряжаться своим паспортом и удостоверением личности, выданным Федеральным министерством иностранных дел.

Источник: Федеральное министерство иностранных дел Германии (7 апреля 2003 г.), воспроизведено по Ban Ying (2003).

2.4 Женщины-работники с неурегулированным статусом занятости

Труд, выполняемый мигрантами с неурегулированным правовым статусом как на временной, так и на более или менее постоянной основе, является сегодня важным аспектом трудовой миграции. Неурегулированный характер занятости может возникать также и из-за определенных условий труда даже несмотря на то, что мигрант при этом обладает легальным статусом. Масштабы нерегулируемой миграции в странах региона ОБСЕ сильно различаются. Регуляризация мигрантов в Испании и Италии, например, показала, что в этих странах среди работников с неурегулированным статусом весьма велика доля женщин (см. вставку 2.5), а в странах Северной Европы доля женщин оказалась ниже, что является отражением разных условий и потребностей на рынках труда.

Между правовым статусом мигранта и его незащищенностью от эксплуатации и злоупотреблений существует явная связь. Трудящиеся-мигранты, не имеющие легального статуса, чаще страдают от таких злоупотреблений, как изъятие паспортов, невыплата заработной платы, увольнение без надлежащего уведомления и оснований, сексуальное и физическое насилие и угрозы. Они не защищены от подобных злоупотреблений, так как работодатели понимают, что у таких работников меньше прав и законных способов получения правовой помощи. А женщины из числа трудовых мигрантов с неурегулированным статусом подвергаются еще и дополнительному риску сексуальных домогательств и дискриминации по признаку пола.²⁴

Государства могут предпринять определенные шаги для того, чтобы обеспечить соблюдение основных прав человека в отношении трудящихся-мигрантов. Эти шаги перечислены ниже.

- **Соблюдение минимальных трудовых норм.** Многие мигранты-женщины работают в секторах, где трудовые нормы не соблюдаются, например, в сфере домашнего труда. Поэтому необходимо, чтобы такие секторы подвергались контролю на предмет нарушения трудовых прав и чтобы все работающие в них мигранты знали о своих основных правах. Достижить этой цели можно, налаживая сотрудничество между организациями мигрантов, профсоюзами и религиозными организациями.
- **Разработка механизмов, гарантирующих выплату заработной платы.** Данный вопрос особенно актуален для мигрантов, работающих в секторе домашних услуг и услуг по уходу на дому, поскольку им чаще других приходится сталкиваться с такими явлениями, как удержание заработной платы и увольнение без заблаговременного уведомления (см. вставку 2.4).
- **Обеспечение доступа к (частному) медицинскому страхованию и медицинским услугам.** Необходимо, чтобы благодаря индивидуальному страхованию услуги здравоохранения стали доступны для трудящихся-мигрантов независимо от их правового статуса. Эта мера особенно актуальна при наличии острых заболеваний, а также для беременных мигрантов-женщин и для детей, чьи родители-мигранты не имеют всех необходимых документов.
- **Предоставление права перевода и сохранения страховок, пенсий и пользования кооперативными программами накопления сбережений,** так как все это

ВСТАВКА 2.4

Механизмы, гарантирующие выплату долгов по заработной плате

Португалия. В соответствии с португальским законодательством ответственность за выплату заработной платы трудящимся-мигрантам несут как непосредственный работодатель, так и генеральный подрядчик. При неуплате причитающейся заработной платы работодателем ее обязан выплатить генеральный подрядчик. Для того, чтобы гарантировать ответственность за ненадлежащее обращение с трудящимися-мигрантами, может потребоваться сотрудничество со странами их гражданства и транзита.

Германия. Мигрант и (или) его (ее) адвокат вправе официально обратиться в суд по поводу взыскания долгов по заработной плате. Трудовые суды при этом интересуют договорные отношения (оформленные в письменной или устной форме), а не правовой статус работника. Если существует трудовой договор, можно через суд требовать выплату заработной платы. В трудовом суде требуется указать фамилию лица и адрес заявителя, который не обязательно должен быть личным адресом работника – вместо него можно указать адрес профсоюза или адвоката. Однако следует учитывать, что государственные чиновники, не связанные обязательствами о сохранении профессиональной тайны, обязаны передавать дела в органы обвинительной власти, т.е. иммиграционным властям, и поэтому для мигрантов вопрос о юридической помощи имеет крайне важное значение. Для того, чтобы работники не только имели право требовать уплаты причитающейся им заработной платы, но и могли реально обращаться в суд, Польский социальный совет, действующий в Берлине, разработал специальную стратегию поддержки.

Источники: Португалия: ILO (2008a:13); Германия: Hamburg, Germany, (2008) Cyrus (2004); Münica Orjeda, vericom e.V. Germany, pers. comm., January 2009.

может служить альтернативными способами защиты трудящихся-мигрантов, находящихся в стране без необходимых документов. Такая мера имеет особое значение для трудовых мигрантов-женщин, поскольку довольно значительная их часть работает нелегально. Необходимо приложить усилия к тому, чтобы трудящиеся-мигранты с неурегулированным статусом получили право открывать счет в банке, и тем самым обеспечить им доступ к кооперативным программам.

- **Распространение среди работодателей информации об услугах, доступных для всех мигрантов независимо от статуса.** Работодатели могут

не знать о том, что мигранты с неурегулированным статусом вправе пользоваться определенными услугами. В Германии, например, для всех работников независимо от правового статуса доступно страхование от несчастных случаев. Этот вид страхования особенно важен для домашних работников и работников по уходу, которые трудятся в частных домах, поскольку большинство несчастных случаев происходит с ними как раз во время работы.

- **Надлежащий учет потребностей мигрантов-женщин при регуляризации мигрантов и оказание им помощи.** Имеющийся опыт показывает, что в процессе регуляризации трудовые мигранты-

ВСТАВКА 2.5**Программы регуляризации мигрантов, учитывающие интересы женщин**

Испания. В ходе выполнения программы регуляризации мигрантов в 2005 г. разрешения на работу получили 191570 домашних работников (среди них было 89 процентов женщин), которые составили 33,4 процента от общего числа мигрантов, урегулировавших свой статус. Процедура регуляризации началась в феврале 2005 г. Заявления принимались в течение трех месяцев – до 7 мая 2005 г. Мигранты были разделены на две категории, в отношении которых действовали разные процедуры оформления. В одном случае для получения генерального разрешения на проживание и работу заявление в соответствующие органы должен был подавать не сам иностранный работник, а его работодатель. Ко второй категории были отнесены «непостоянные» работники сектора домашних услуг, под которыми подразумевались те, кто работает с перерывами или неполный рабочий день на разных работодателях. Поскольку у таких работников нет постоянного работодателя, им было разрешено подавать заявления самостоятельно. При этом от них требовалось представить доказательство того, что они работали в разных семьях и как минимум 30 часов в неделю.

Италия. В результате реализации программы регуляризации мигрантов в 2002 г. около 450 тыс. человек были зарегистрированы в качестве работников по уходу (35,2 процента от общего числа мигрантов, урегулировавших свой статус), 84 процента из которых оказались женщинами. В 2006 г. министерство труда Италии установило для иностранных работников годовые квоты и выделило работникам по уходу 45 тыс. (из 170 тыс. заявок) разрешений на работу продолжительностью до года. В 2007 г. социальные партнеры заключили общенациональный коллективный рамочный договор о трудоустройстве работников сферы домашних услуг. Этот договор действует до 2011 г. и включает положение о минимальной заработной плате для трудящихся-мигрантов, работающих в семьях разных типов (например, семьи, где кому-то из членов необходим интенсивный уход или где требуется работа по ночам).

Источники:

Испания: Arango and Jachimowicz (2005); PICUM (2005); IKUSPEGI (2009); Cruz Roja (2009); Moreno-Fontes Chammartin (2008: 12); www.migrationinformation.org; CTC et al. (2005); Италия: Federazione Italiana Datori Di Lavoro Domestico et al. (2007).

женщины, в особенности из числа домашних работников, сталкиваются с дополнительными трудностями при оформлении необходимых документов, так как они зачастую не имеют формальных трудовых договоров или их имена не указываются в договорах об аренде и счетах за коммунальные

услуги, служащих подтверждением их пребывания в стране.²⁵ По этой причине условия регуляризации следует оценивать с точки зрения предоставления равных возможностей трудовым мигрантам мужского и женского пола (оценка гендерных результатов).

2.5 Трудовая иммиграция и гендерно чувствительная политика в области семейной миграции и интеграции

Семейная миграция имеет гендерную окраску, поскольку именно женщины чаще всего приезжают в чужую страну в качестве членов семьи, находящихся на иждивении. Они могут не иметь права на работу и доступа ко всему спектру интеграционных услуг. Если женщине разрешается находиться на законных основаниях в стране только в качестве супруги основного мигранта, то в случае насилия в семье ей будет нелегко уйти от мужа.

2.5.1 Политика в области семейной миграции

Семейная миграция имеет сложный характер и разделяется на несколько видов: (i) миграция с целью воссоединения семьи; (ii) миграция с целью образования семьи или заключения брака; (iii) миграция всей семьи (обычно только для высококвалифицированных работников); (iv) миграция находящихся на попечении членов семьи, которые могут и не являться ближайшими родственниками (в странах, основу населения которых составляют переселенцы).²⁶ Семейная миграция регулируется национальным законодательством, но может регулироваться и региональными соглашениями, как, например, в Европейском Союзе (Директива о воссоединении семьи), а также двусторонними соглашениями или меморандумами о взаимопонимании.²⁷ Несмотря на признание права на семейную жизнь, в частности, в статье 8 Европейской конвенции о защите прав человека,²⁸ это не влечет за собой автоматического признания права трудовых мигрантов на воссоединение семьи. Поэтому политика государств по этому вопросу нередко различается в зависимости от вида миграции.

При миграции на постоянное жительство и при временной миграции на более или менее продолжительный период воссоединение в той или иной форме чаще всего допускается, а в отношении временной миграции соответствующих положений в законодательстве обычно не предусматривается. Новый пример сейчас подает правительство Швеции, которое разрешило воссоединение семей временных трудовых мигрантов (см. подраздел 2.3.2). Швеция считает, что такое положение в законодательстве, разрешающее временным трудовым мигрантам привозить с собой супруг (супругов), которые также приобретают право на работу, позволяет получать конкурентное преимущество при привлечении в страну специалистов необходимой квалификации.

При формировании политики по вопросу воссоединения семьи рекомендуется принимать во внимание примеры передовой практики и меры, которые перечислены ниже.

- **Приведение национальных норм и правил в соответствие с принятыми международными конвенциями, двусторонними и многосторонними соглашениями.** Примером передовой практики может служить Азербайджан, который снял все ограничения на воссоединение трудящихся-мигрантов со своими семьями (Закон о трудовой миграции от 28 октября 1999 г., статья 10) после присоединения страны в 1998 г. к Конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.²⁹
- **Оказание трудовым мигрантам помощи в выполнении бюрократических процедур, связанных с воссоединением семьи.** В Португалии информационно-ресурсный центр по вопросам миграции, в числе прочего, предоставляет трудящимся-мигрантам информацию об их

правах и оказывает содействие в подаче заявлений о воссоединении семьи.³⁰

- **Предоставление возможности воссоединять семьи временным трудовым мигрантам в зависимости от продолжительности их пребывания в стране** и установление для них упрощенного **режима возвращения** (т.е. вместе с разрешением на работу выдается и виза, предполагающая упрощенную процедуру въезда и выезда) на тот случай, если им потребуется вернуться в свою страну до истечения срока действия визы для ухода за детьми или близкими родственниками.³¹

- **Предоставление необходимых услуг женщинам, мигрирующим в качестве членов семьи.** Большое число мигрантов-женщин въезжают в зарубежные страны в качестве иждивенцев, и многие из них выходят замуж за местных граждан или мигрантов, имеющих вид на жительство, и нуждаются в информации и помощи для облегчения процесса интеграции.

2.5.2 Политика интеграции мигрантов

Гендерно чувствительная политика в области трудовой миграции должна уделять должное внимание и разумным мерам по интеграции мигрантов.³² Интеграцию следует понимать как двусторонний процесс взаимного признания и уважения прав, а также исполнения соответствующих обязанностей иммигрантами и принимающими странами.

Разработка эффективных интеграционных концепций представляет довольно трудную задачу как для старых, так и для новых стран иммиграции. Учитывая разнородность мигрантов, интеграционные концепции должны учитывать

не только гендерные различия, но и различия между подгруппами мигрантов-женщин, а также социальный состав мигрантов и такие факторы, как возраст, образование, вид иммиграции, религиозная и этническая принадлежность.

Ниже приведены некоторые рекомендации по приданию гендерной чувствительности интеграционной политике.

- **Организация при государственной поддержке или финансировании курсов по изучению языка и обычаев принимающей страны,** доступных для всех (новых) иммигрантов.
- **Информирование прибывающих в страну лиц о существующих интеграционных услугах,** например, в основных пунктах въезда, через соответствующие органы, неправительственные организации и организации мигрантов. Такая мера будет полезна в особенности тем женщинам, которые формально не работают и проводят большую часть времени дома.
- **Создание** в принимающих странах **информационно-ресурсных центров,** предоставляющих мигрантам весь комплекс услуг. Эти центры должны быть легко доступными и широко разрекламированными (причем не только в принимающих странах, но и в странах выезда мигрантов); наиболее важная информация должна предлагаться на самых распространенных языках; центры должны быть открыты в такое время, чтобы их услугами могли пользоваться работающие мигранты; должны быть также предусмотрены специальные предложения для мигрантов-женщин.
- **Организация курсов**

переподготовки для мигрантов-женщин, позволяющих им переходить на более квалифицированную работу.

Курсы повышения квалификации можно организовывать как для мигрантов-женщин всех возрастных групп, так и для основных мигрантов, а также для их супругов (супругов) и иждивенцев.

- **Учет потребностей квалифицированных мигрантов-женщин** при разработке интеграционных программ и предоставлении им более широких возможностей для устройства на работу и получения заработной платы соответственно своей квалификации. Правительство Германии, например, создало специальный Интернет-портал, посвященный вопросам профессионального развития и карьерного роста иммигрантов-женщин.³³

2.6 Связанное с работой насилие в отношении трудовых мигрантов-женщин

Трудовые мигранты-женщины на всех этапах миграционного процесса оказываются не защищенными от насилия.³⁴ Насилие может иметь место при найме, на рабочем месте и в других сферах общественной и личной жизни, причем отдельные группы женщин отличаются повышенной степенью незащищенности. Как правило, чем менее надежен их правовой статус и чем больше их зависимость от работодателя, тем хуже они защищены. Некоторые работодатели специально усугубляют зависимость работников-женщин, изолируя их, отбирая у них паспорта, разрешения на работу и проживание, ограничивая их контакты с внешним миром и запугивая их тем, что любая

жалоба приведет к потере работы и (или) депортации.

Меры борьбы с гендерным насилием над трудовыми мигрантами-женщинами должны основываться на положениях международных договоров по правам человека (таких, как Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, ратифицированные большим числом государств) и на рекомендациях специальных комитетов по контролю за соблюдением договоров (информацию о ратификации соответствующих договоров странами региона ОБСЕ см. в приложениях 1а и 1б). Главный принцип состоит в том, что к трудовому мигранту, подвергнутому домогательству или плохому обращению, следует относиться не как к бесправному иностранцу, а как к лицу, которое стало жертвой насилия и чьи права человека на физическую и психологическую безопасность должны быть восстановлены.

Важную роль в защите трудовых мигрантов-женщин от насилия на рабочем месте могут играть государственные правоохранительные органы, ставящие целью побороть данное явление.³⁵ Воздействие на работодателя через государственные структуры зачастую оказывается более действенным по сравнению с попытками работника воздействовать на него самостоятельно или через своего законного представителя.

Право трудовых мигрантов-женщин на физическую безопасность на рабочем месте подтверждают решения судов в Соединенных Штатах (см. вставку 2.6). В случае насилия над трудящимся-мигрантом действующая в США Федеральная комиссия по соблюдению равноправия при трудоустройстве может подать против работодателя иск в федеральный суд, и это гарантирует мигрантам определенную защиту. Чтобы мигранты-женщины не так боялись официально заявлять о случаях

ВСТАВКА 2.6**Соединенные Штаты: закон о насилии над женщинами**

Закон о насилии над женщинами не имеет прямого отношения к трудовым мигрантам-женщинам, однако им могут воспользоваться работницы, страдающие от домашнего насилия. Закон в редакции 2000 г. улучшил положение иммигрантов-женщин, подвергающихся избиениям, предоставив им дополнительные возможности избежать выдворения и воспользоваться программами финансирования. Он разрешил иммигрантам-женщинам получать статус законного постоянного жителя (статус «LPR»), не покидая страну, и ввел в действие новый вид визы – визу категории «U» для жертв серьезных преступлений. В 2006 г. вступил в действие измененный закон о насилии над женщинами (в редакции 2005 г.). Но поскольку женщины, не имеющие официального разрешения на проживание, не могут воспользоваться всеми средствами защиты, они нуждаются в специальных юридических консультациях.

Источники: Department of Justice, United States (2008); Women's Law, United States (2009).

насилия, между системами иммиграционного и трудового правоприменения была возведена своеобразная «разделительная стена», так что правовой статус жертвы предметом расследования не является. Министерство труда и Комиссия по соблюдению равноправия при трудоустройстве подписали специальный меморандум, который гласит, что они не будут выяснять иммиграционный статус лица, подавшего жалобу.³⁶ Тем не менее, последние события в Соединенных Штатах показывают, что такие средства защиты не всегда срабатывают. Решение Верховного суда США по делу «компания 'Хоффман пластик компаундс Инк.' против Национального совета по трудовым отношениям» «пробило брешь в 'разделительной стене'»,³⁷ по крайней мере в отношении трудящихся-мигрантов, не имеющих необходимых документов.

2.7 Участие негосударственных партнеров

Многостороннее сотрудничество между правительствами, международными организациями, социальными партнерами и неправительственными организациями стало распространенным явлением почти во всех сферах политики. Подобное сотрудничество при формировании гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции может способствовать:

- достижению политических целей, которых правительства не смогли бы достичь в одиночку;
- сближению позиций по вопросам государственного управления, участия, реализации и финансирования;
- соответствующей оценке и использованию опыта неправительственных организаций в общении с трудовыми мигрантами-женщинами и в налаживании контактов с организациями мигрантов и диаспор.

Виды сотрудничества могут быть разными – от ограниченного во времени сотрудничества по отдельным вопросам до долгосрочной совместной работы в рамках сетевых структур и создания постоянно действующих учреждений.

Важнейшую роль в области регулирования трудовой миграции играет трехстороннее сотрудничество между государством, организациями работодателей и профсоюзами. Самым известным институтом, поддерживающим трехсторонние инициативы в области трудовой миграции, является Международная организация труда (МОТ). Важными вехами в ее деятельности стали проведение сессии Международной конференции труда в 2004 г. и принятие Многосторонних основ МОТ в области трудовой миграции, в которых сформулированы основные принципы справедливого отношения к трудящимся-мигрантам, в том числе касающиеся гендерной чувствительности.³⁸ В настоящее время Международная организация труда готовится к рассмотрению на Международной конференции труда в 2010 г. вопроса о разработке конвенции о труде домашних работников.³⁹

2.7.1 Профсоюзы

В последние годы профсоюзы расширили контакты и усилили работу с трудовыми мигрантами. Обращение профсоюзов к этой категории работников стало важным шагом, поскольку установить контакты с ними бывает зачастую непросто. В особенности это касается секторов, в которых преобладают женщины (например, сектор домашних услуг) и которым многие профсоюзы не уделяли должного внимания. Последние события показывают, что для налаживания контактов с трудовыми мигрантами-женщинами используются новаторские подходы.

Для того, чтобы обеспечить представительство мигрантов-женщин в профсоюзах, последние используют следующие новые формы работы,

которые соответствуют концепции достойного труда и основным принципам МОТ.⁴⁰

- **Поддержка сетевых структур.** В 2002 г. в Глазго была образована «Сеть иностранных медицинских сестер», насчитывающая более 600 членов. Создавали ее профсоюзные работники, видевшие проблемы медсестер-иностранок и понимавшие, насколько трудно объединить в профсоюз таких работников, многие из которых трудятся в частном секторе. В первый год своего существования сеть финансировалась Международным объединением работников общественного обслуживания (Public Services International), а теперь ее финансирует УНИСОН (UNISON) – крупный профсоюз работников государственного сектора в Шотландии.⁴¹
- **Сотрудничество с местными общественными организациями и организациями женщин.** В некоторых городах Германии профсоюзные работники в составе специальных рабочих групп сотрудничают с представителями других организаций по вопросу работников с неурегулированным статусом. В мае 2008 г. в Гамбурге открылся центр под названием «Миграция и труд» (Migration und Arbeit) – первый специализированный профсоюзный центр юридических консультаций для мигрантов, не имеющих надлежащего разрешения на проживание.⁴²
- **Вовлечение мигрантов и работников с неурегулированным статусом в профсоюзы.** В 2006 г. крупнейший голландский профсоюз работников государственного сектора и здравоохранения (ABVAKABO FNV) объявил о том, что будет принимать в свои члены домашних работников с

неурегулированным статусом.

- **Публикация информационных материалов для трудящихся-мигрантов.** В 2008 г. вышеупомянутый голландский профсоюз (ABVAKABO FNV), например, издал специальную брошюру для домашних работников и работников по уходу, имеющих легальный статус и не имеющих его; в 2002 г. брошюру для работников с неурегулированным статусом издала Конфедерация немецких профсоюзов (DGB).⁴³

- **Заключение двусторонних соглашений между профсоюзами в направляющих и принимающих странах.** Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, CISL) подписала соглашения о сотрудничестве с профсоюзами таких стран, как Кабо-Верде, Марокко, Перу, Сенегал и Тунис. Кроме того, она выпускает телевизионные программы для мигрантов на разных языках и координирует работу комитета по защите мигрантов-женщин, возглавляемого самими трудовыми мигрантами.⁴⁴

- **Налаживание работы с «невидимыми» работниками сферы домашних услуг.** Новаторские подходы в области налаживания контактов и создания объединений в ряде стран приводят к неплохим результатам.

- **Информирование прибывающих в страну мигрантов.** Союз работников транспорта и общего профиля (TGWU) в Соединенном Королевстве предоставляет прибывающим в страну домашним работникам-мигрантам

информацию о своей организации и о неправительственной организации под названием «Калайян» (Kalayaan), оказывающей поддержку трудовым мигрантам.

- **Проведение информационных кампаний** в средствах массовой информации с целью информирования домашних работников-мигрантов о помощи, предоставляемой профсоюзами, их адресах, телефонах и т.д.

- **Налаживание контактов и проведение работы** с мигрантами в учебных классах (языковые курсы), в местах проведения досуга, на детских и спортивных площадках, в супермаркетах, в общественном транспорте, в религиозных сообществах и иммигрантских общинах.⁴⁵

Вышеприведенные примеры передовой практики в основном демонстрируют, как помогают и могут помогать трудовым мигрантам-женщинам профсоюзы, но определенную роль в этом способны играть и правительства принимающих стран. Они могут поддерживать профсоюзную деятельность, устанавливая новые законы и гарантируя право работников на объединение и вступление в профсоюз. Кроме того, они могут привлекать профсоюзных работников к обсуждению проблем трудовой миграции.

К примеру, в Италии конституция и закон об иммиграции предусматривают право всех работников – как имеющих местное гражданство, так и не имеющих его – на вступление в профсоюз и забастовку, а также на создание объединений, способствующих социальной и культурной интеграции, и на вступление в подобные объединения.⁴⁶

2.7.2 Неправительственные организации, организации мигрантов и диаспор

Неправительственные организации, занимающиеся гендерными проблемами и проблемами миграции, можно разделить на две категории: организации и сетевые структуры, созданные самими мигрантами-женщинами и бывшими мигрантами, и организации, созданные заинтересованными гражданами и профессионалами. К последней категории относятся религиозные, женские организации, организации по защите прав человека и неправительственные организации, занимающиеся вопросами в сфере труда.⁴⁷ Многие мигранты-женщины, не доверяя государственным органам и профсоюзам и считая их недоступными, обращаются именно в местные общественные и правозащитные организации. Основные виды деятельности неправительственных организаций и организаций мигрантов перечислены ниже.

- **Предоставление социальных и юридических услуг.** Для постоянного предоставления достоверной и свежей информации требуется финансирование и подготовленный персонал.
- **Организация обучения и подготовки на специальных курсах.** Такие курсы повышают профессиональный уровень мигрантов-женщин и помогают им обрести чувство самоуважения.
- **Участие в политических дискуссиях** по вопросам миграции и гендерного равенства. Такое участие на местном, национальном и международном уровнях может предполагать подготовку докладов о соблюдении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, совместную работу на международных конференциях и

создание международных сетевых структур.

- **Налаживание сотрудничества** между различными группами трудовых мигрантов-женщин, правозащитными организациями, организациями мигрантов, учеными и профсоюзными работниками, благодаря которому смогут выигрывать все члены рассредоточенной сетевой структуры.⁴⁸
- **Разработка специальных материалов и методик для мигрантов-женщин со сложными и неопределенными условиями работы.** Опыт сети «РЕСПЕКТ» (от англ. – «Уважение», европейская сеть организаций трудящихся-мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги), например, показывает, насколько трудно домашним работникам-мигрантам находить время для встреч и создания собственной организации. В связи с этим весьма успешным оказался метод «театральных мастерских» («форум-театр»), который разработал бразилец Аугусту Боал. Сетью «РЕСПЕКТ» было подготовлено несколько публикаций, в которых представлен опыт проведения таких «театральных мастерских» и раскрывается их методика для воспроизведения в иных контекстах.⁴⁹

Как и в сотрудничестве с профсоюзами, правительства принимающих стран могут извлекать выгоду из совместной работы с неправительственными организациями и поддержки их деятельности. Помимо выслушивания замечаний и рекомендаций этих организаций и их учета при разработке политики, правительства могут способствовать созданию благоприятных условий для их работы.

Организации диаспор: взгляд с обеих сторон

В последнее время на международном уровне, например, на Глобальном форуме по вопросам миграции и развития, стал широко обсуждаться вопрос о вкладе организаций диаспор в развитие стран-поставщиков рабочей силы. Этот вопрос обсуждается во Франции на национальном уровне еще со второй половины 1990-х гг., а совсем недавно он начал подниматься и в других странах. Растет число сетевых структур и объединений женщин в рамках диаспор, хотя в силу культурных, социальных и экономических причин в некоторых странах такие объединения могут и отсутствовать. Деятельность диаспор в целях развития своих стран происхождения часто осуществляется в тесном взаимодействии с международными организациями и министерствами, отвечающими за вопросы развития и иммиграции. Такую деятельность можно отчасти рассматривать как партнерство государственного и частного секторов, что отличает ее от деятельности неправительственных организаций, о которой речь шла выше.

2.7.3 Объединения работодателей и частных предпринимателей

Большое число мигрантов-женщин работает на заводах и фабриках. Хорошо зарекомендовало себя такое средство их защиты, как согласованные своды правил поведения, гарантирующие соблюдение минимальных трудовых стандартов. Подобная практика уже получила широкую известность в швейной промышленности. Как показывают уроки, извлеченные из опыта швейной промышленности, крайне важно контролировать соблюдение таких сводов правил, в особенности на предприятиях субподрядчиков.

В ноябре 2005 г. в Бангкоке, Таиланд, на региональной консультации по вопросам передовой практики в области защиты трудовых мигрантов-женщин, проводившейся Женским фондом развития ООН (ЮНИФЕМ) для поставщиков услуг по трудоустройству за границей, был принят свод правил под названием «Этичное поведение и передовая практика поставщиков услуг по трудоустройству за границей» (Ethical Conduct and Good Practices of Overseas Employment Service Providers), охватывающий все виды занятости мигрантов-женщин.⁵⁰ Национальные ассоциации из Бангладеш, Индонезии, Иордании, Лаоса, Непала, Филиппин и Шри-Ланки договорились о принципах защиты трудовых мигрантов-женщин, в частности тех, которые выполняют малоквалифицированную работу. Данный свод правил включает в себя семь основных принципов, устанавливает десять региональных приоритетов и определяет для каждой страны ряд мер, направленных на улучшение положения трудовых мигрантов-женщин.

2.8 Выводы

Цель настоящей главы – показать принимающим странам, каким образом можно учитывать гендерные различия в проводимой ими политике постоянной и временной иммиграции. При оценке потребностей в иностранной рабочей силе необходимо принимать во внимание данные о гендерном неравенстве, а также результаты микроуровневых исследований. Такие исследования позволяют получить более подробную информацию о микропроцессах в отдельных секторах рынка труда, в том числе гендерно конкретизированную информацию, которая обычно теряется, если перечни дефицитных профессий и квоты определяются исключительно на основе данных экономического моделирования. Кроме того, при оценке потребностей в иностранной рабочей силе не следует забывать о секторе домашних услуг и секторе услуг по уходу в частных домохозяйствах.

В главе предложены рекомендации относительно создания постоянных и временных каналов для легального въезда мигрантов и обеспечения равного доступа к ним для женщин с учетом того, что среди лиц, мигрирующих с целью трудоустройства, часто преобладают мужчины и при этом женщины все чаще стремятся мигрировать самостоятельно. Для улучшения систем балльной оценки как постоянных, так и временных мигрантов необходимо признать важнейшую роль, которую играют женщины в оказании услуг по уходу, и отменить для них строгие ограничения по возрасту и опыту работы.

Что касается временной трудовой миграции, то здесь главная рекомендация состоит в том, что необходимо уменьшить зависимость работника от конкретного работодателя. Добиться этого можно многими способами, например, не ограничивать срок действия рабочей визы периодом работы у конкретного работодателя и разрешить работникам менять место работы. В идеале мигрантам следовало бы разрешить менять и род работы: закрепление работника исключительно за сферой

домашних услуг, например, нередко приводит к длительной деквалификации высококвалифицированных женщин.

Итак, следующее направление, в котором следует предпринять действия, – это предотвращение деквалификации трудовых мигрантов-женщин. Существует немало фактов, подтверждающих, что квалифицированные и высококвалифицированные мигранты-женщины выполняют работу, не соответствующую их подготовке, то есть не имеют возможности в полной мере использовать полученные ими знания и профессиональный опыт.

В главе также затрагивался вопрос о воссоединении семей временных мигрантов, пребывающих в зарубежной стране более года. Если бы основным мигрантам разрешалось привозить с собой супруг (супругов) и находящихся на иждивении детей, то в социальной сфере можно было бы избежать многих негативных последствий раздела семьи. Предоставив доступ на рынок труда супругам мигрантов, принимающая страна могла бы также получать пользу от их вклада в развитие экономики и привлекать из-за рубежа дополнительное число высококвалифицированных работников.

Особый интерес с точки зрения гендерного равенства представляет сектор домашнего труда и услуг по уходу. Здесь срочно требуются дополнительные меры регулирования, поскольку из-за старения населения в западных странах, а также возрастания экономической активности женщин среднего класса спрос на работников по уходу постоянно растет. С учетом реального положения в данном секторе странам в регионе ОБСЕ следует постараться наладить каналы легального въезда. Необходимо, чтобы численность допускаемых в страну иностранных работников сферы домашнего труда и услуг по уходу соответствовала реальной потребности в них.

Это поможет сократить численность трудовых мигрантов-женщин с неурегулированным статусом.

В главе рекомендуется также оказывать особое содействие трудовым мигрантам-женщинам при прохождении бюрократических процедур и обеспечивать им равный доступ к необходимым услугам, например, к курсам по изучению языка, культуры и обычаев принимающей страны, курсам переподготовки и повышения квалификации. Упомянулось и о такой проблеме, как насилие в отношении мигрантов-женщин. Было показано, как важно оградить работников от психического и физического насилия, чтобы обеспечить защиту их прав и улучшить условия труда. При этом подчеркивалось, что при расследовании случаев нарушения трудового законодательства и насилия в отношении женщин крайне важно провести четкую разграничительную линию между системами иммиграционного и трудового правоприменения. Если мигранты, имеющие временную визу или не имеющие необходимых документов, опасаются заявлять о фактах несправедливого обращения из страха депортации, то увеличивается риск нарушения их основных прав человека и трудовых прав.

В заключение было обращено внимание на возможные пути сотрудничества между правительствами и негосударственными партнерами, а именно профсоюзами, неправительственными организациями и организациями мигрантов, а также объединениями предпринимателей. Примерами передовой практики в этой области являются новые способы налаживания контактов с трудящимися-мигрантами и создания их объединений, сотрудничество между различными учреждениями и организациями, распространение информации о трудовых правах среди мигрантов-женщин, защита интересов и предоставление юридической помощи, особенно в кризисных ситуациях и в случаях насилия, а также оказание мигрантам содействия в доступе к специализированным и общим услугам.

В настоящей главе основное внимание сосредоточено на принимающих странах, но в мире гораздо больше стран выезда и транзита мигрантов, и поэтому представленные здесь рекомендации следует рассматривать вместе с рекомендациями, изложенным в следующей главе, посвященной двусторонним и многосторонним соглашениям.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 World Migration 2008. Vol.4. Geneva; IOM, (2008:83).
- 2 Большинство разрешений на жительство допускают предоставление их владельцам и статуса постоянных жителей, однако существуют некоторые исключения, например, в отношении учащихся и помощников по хозяйству, проживающих в семьях (au pairs). Лица, имеющие подобные разрешения на жительство, статус постоянного жителя получить не могут, но они имеют право перейти в категорию трудовых мигрантов.
- 3 Это падение, возможно, произошло в результате принятия закона об иммиграционной реформе и иммиграционном контроле, что привело к легализации значительного числа сельскохозяйственных работников, среди которых большинство мужчин.
- 4 Boyd (2006: 3).
- 5 Там же.
- 6 Системы балльной оценки в разных странах различаются, но их главная задача остается неизменной, поскольку для всех государств они служат основным инструментом регулирования миграции с помощью процедур отбора, допуска и выдачи разрешений на жительство.
- 7 McLaren and Black (2005).
- 8 United Kingdom Home Office (2009b).

- 9 Rubin et al. (2008).
- 10 Там же, 54.
- 11 Commission of the EC (2007); EP/IOM (2008); Boswell, Stiller and Straubhaar (2004); Rubin et al. (2008).
- 12 Sweden, Ministry of Justice (2008; 2009a; 2009b).
- 13 ILO (1975).
- 14 Sweden, Ministry of Justice (2009b: 5).
- 15 ILO (2007a; 2007b).
- 16 OSCE/IOM/ILO, 2006 Handbook, Chapter VI 4.3.4.
- 17 Citizenship and Immigration Canada (2007).
- 18 Ramirez-Machado (2003). Специальные законы и нормы действуют в следующих странах: Австрия, Аргентина, Бразилия, Буркина-Фасо, Венгрия, Дания, Зимбабве, Испания, Италия, Мальта, Объединенная Республика Танзания, Перу, Португалия, Свазиленд, Сент-Винсент и Гренадины, Финляндия, Центральноафриканская Республика, Швеция, ЮАР.
- 19 Бельгия, Боливия, Венесуэла, Гаити, Гватемала, Гондурас, Доминиканская Республика, Канада (пров. Онтарио), Коста-Рика, Малайзия, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Сальвадор, Филиппины, Чили и Эквадор. Во Франции в дополнение к трудовому кодексу в январе 1986 г. вступило в действие положение о национальном коллективном договоре в отношении садовников и работников по уходу за зелеными насаждениями в частных домах; положение о национальном коллективном договоре в отношении домашних работников вступило в действие в ноябре 1999 г., а в марте 2000 г. в него были внесены изменения.
- 20 David (2007).
- 21 Global Commission on International Migration (2005: 18).
- 22 Langevin and Belleau (2000: 31).
- 23 United Kingdom Home Office (2009a).
- 24 См. Le Voy, Verbruggen and Wets (2004).
- 25 Anderson (2004: 89-101).
- 26 IOM World Migration Report (2008: 151-172).
- 27 Информацию о национальных нормах, действующих в ЕС, см. в EP/IOM (2008: 495-520); the EU Council Directive 2003.
- 28 Council of Europe (1950).
- 29 UN (2005: 83).
- 30 OSCE/IOM/ILO (2006: 148).
- 31 Там же, 11.
- 32 Объем настоящего «Руководства» не позволяет рассмотреть все аспекты интеграционной политики. Более подробные практические рекомендации по данному вопросу см. в ЕС (2007).
- 33 См. сайт www.frauenmachenkarriere.de, вкладка "Vielfalt gewinnt" (в переводе с немецкого – «Побеждает разнообразие»).
- 34 UN (2004).
- 35 Paoletti (2009: 3-6).
- 36 Такая практика четко разграничивает обязанности иммиграционных властей и других ведомств, отвечающих за применение законов о труде и занятости. Эта стратегия действует только в странах, подобных Германии, где государственные должностные лица всех уровней при выявлении лиц без надлежащих документов не обязаны автоматически сообщать об этом иммиграционным властям.
- 37 Paoletti (2009: 6); Supreme Court Decision: 535 U.S. 137 (2002).
- 38 ILO (2004; 2006).
- 39 Demaret (2008).
- 40 Примеры передовой практики профсоюзов в области трудовой миграции в целом см. в ILO (2006); ILO-ACTRAV (2008).
- 41 Overseas Nurses Network and UNISON, 8 October 2008.
- 42 Mónica Orjeda, verikom e.V., Hamburg, Germany, personal communication 9 December 2008.
- 43 ABVAKABO FNV (2008); DGB Bildungswerk (2002).
- 44 ILO-ACTRAV (2008: 110).
- 45 Такую работу проводят, например, следующие организации: «ТРАСТЕД Мигрантс» (TRUSTED Migrants) в Нидерландах;

«Калайян» (Kalayaan) в Соединенном Королевстве; Профсоюз работников сферы обслуживания и промышленности (Services, Industrial, Professional and Technical Union, SIPTU) в Ирландии; Межпрофессиональный профсоюз работниц и работников (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, SIT) в Женеве; Объединение домашних работников (Domestic Workers United, DWU) в Соединенных Штатах (см. ILO-ACTRAV, 2009: 57ff).

46 Там же.

47 Piper (2008).

48 См. Anderson (2000: 89-101); Schwenken (2005).

49 RESPECT (2001b: 10-17; 2001a).

50 Еще один свод правил поведения был утвержден агентствами занятости в рамках Процесса Коломбо (Colombo Process) в 2008 г., но в нем отсутствуют гендерно ориентированные положения. Текст этого свода правил приведен в IOM/EC (2008).

© Международная организация труда / М. Крозе



3 Двусторонние и многосторонние соглашения в сфере труда. Их результаты в гендерном плане и учет в соглашениях гендерного фактора

Для более эффективного управления трудовой миграцией государства все чаще используют двусторонние и многосторонние соглашения в сфере труда. На сегодняшний день в ходе разработки, обсуждения и осуществления этих соглашений, как правило, не учитываются гендерные аспекты и отсутствуют гендерно ориентированные механизмы мониторинга.

В настоящей главе рассматриваются различные виды двусторонних соглашений в области трудовой миграции. В главе подчеркивается важность учета в таких соглашениях гендер-

ного фактора, а также описываются методы, при помощи которых это можно обеспечить. Кроме того, анализируются «этические аспекты найма» трудящихся-мигрантов и применение этого подхода в секторе медицинских услуг. Признавая перспективные возможности «этичного найма» в глобальном плане, авторы в то же время указывают, каким образом этот положительный опыт можно развить и улучшить за счет учета гендерного фактора. Также рассматривается возможность распространения практики этичного найма и на другие секторы.

ВСТАВКА 3.1

Что такое программы временной трудовой миграции?

Три основных формы участия государства в таких программах:

- двусторонние межправительственные соглашения и меморандумы о взаимопонимании, в которых закреплены обязанности и права работодателей и мигрантов, а также роль государственных агентств в процессе найма, трудоустройства за границей и возвращения на родину трудящихся-мигрантов;
- надзор со стороны государства за частными агентствами, например, регулирование государством деятельности агентств по найму в странах происхождения;
- соглашения между государством и частным сектором, например, соглашения между фермерскими ассоциациями Канады и правительственными организациями стран Карибского бассейна, предусматривающие дополнительное страхование мигрантов, а также – для некоторых мигрантов – размещение заработанных средств в государственных банках. Кроме того, существуют соглашения между профсоюзами и правительствами, направленные на регулирование найма трудящихся-мигрантов в странах происхождения.

Источник: на основе исследования Martin (2008: 2).

3.1 Двусторонние соглашения в области временной и круговой трудовой миграции

Число двусторонних соглашений в области трудовой миграции постоянно растет: Испания подписала семь таких соглашений¹, а Филиппины заключили 82 соглашения с 52 странами назначения трудовых мигрантов.² С 1990-х гг. число двусторонних соглашений в государствах ОЭСР увеличилось в пять раз, достигнув 176 в 2003 г.³ Ограниченное количество стран и секторов, охваченных двусторонними соглашениями, не позволяет получить полную картину.⁴ Виды двусторонних соглашений в области трудовой миграции весьма разнообразны (см. вставку 3.1). Большинство из них регулируют вопросы временной трудовой миграции. Некоторые соглашения предусматривают возможность круговой миграции (circular migration), при кото-

рой мигрантам разрешается по возвращении на родину вновь обращаться за разрешениями на временную работу за рубежом. Иммиграция с целью постоянного жительства предусмотрена, на определенных условиях, лишь в небольшом числе соглашений (см. раздел 3.1.2).

3.1.1 Двусторонние соглашения в трудовой сфере и гендерный фактор

При анализе ряда соглашений становится очевидно: лишь в немногих из них содержатся конкретные положения, касающиеся женщин либо гендерных факторов. Ниже приведены примеры некоторых соглашений, учитывающих положение женщин и (или) гендерные факторы.

- Двустороннее соглашение в трудовой сфере между Испанией и Мавританией содержит положения, запрещающие дискриминацию по признаку расы, пола,

сексуальной ориентации, гражданского статуса, религиозной принадлежности, членства в профсоюзе, происхождения и социальных условий.

- План действий в области временной и круговой трудовой миграции⁵ (Temporary and Circular Labour Migration Plan), подписанный Колумбией и Испанией и направленный на обеспечение равного доступа к трудоустройству для мужчин и женщин. В Испании и Колумбии надзор за выполнением плана осуществляют: представительство МОМ в Колумбии, органы местного самоуправления, *Unió de Pagesos* (союз фермеров в Каталонии, Испания), *Asociación América-España* (неправительственная организация, занимающаяся вопросами развития), организация *Solidaridad y Cooperación* (AESCO, «Солидарность и сотрудничество между Америкой и Испанией»). В соглашениях, заключенных канадскими частными предприятиями с Колумбией, Гондурасом и Маврикием в сотрудничестве с МОМ,⁶ также зафиксировано «право женщин на трудоустройство наравне с мужчинами».
- Дополнительный протокол к Соглашению по вопросам миграции между Аргентиной и Боливией распространяет действие всех прав (на получение разрешения на временное проживание) на супругов, детей и родителей основного заявителя.⁷ Соглашения между Италией и Албанией и между Италией и Тунисом допускают воссоединение семьи только в случае, если основной заявитель имеет разрешение на проживание сроком на один год. При наличии такого разрешения члены семьи мигранта имеют еще и право на работу в Италии.⁸

Было выдвинуто предложение включать в двусторонние соглашения о трудовой миг-

рации положения, связанные с гендерным равенством, с тем, чтобы улучшить положение трудящихся мигрантов-женщин. И все же даже при наличии таких положений, если не продумать их тщательно, соглашение может оказаться неэффективным. Так, считалось «более безопасным» принимать на работу женщин, имеющих детей, поскольку, как предполагалось, они с большей вероятностью вернутся домой по окончании контракта. Именно этим гендерным соображением руководствовались работодатели, нанимая на работу женщин в соответствии с рядом соглашений. Однако эта логика оказалась недействительной применительно к секторам с высокой долей женской рабочей силы, где трудятся женщины-мигранты. В качестве примера можно привести программу круговой миграции правительства Ганы, которая предусматривала отправку медсестер на временную работу в англоязычные страны. Программа провалилась – медсестры так и не вернулись на родину.⁹

Предварительная оценка двусторонних соглашений на предмет их гендерных результатов позволяет заранее оценить факторы уязвимости, с которыми сталкиваются женщины в секторах с преобладанием женской рабочей силы, а также дает возможность рассмотреть особенности занятости женщин в секторах, где трудятся главным образом мужчины.

3.1.2 Включение гендерных положений в двусторонние соглашения в области трудовой миграции

В двусторонних соглашениях гендерные положения, как правило, отсутствуют, но это не означает, что женщины не могут извлечь пользу из уже имеющейся положительной практики осуществления данных соглашений.¹⁰ В процессе обсуждения двусторонних соглашений следует учитывать и включать в согласованный текст все нижеперечисленные меры и элементы:

- **включать оценку гендерных результатов в качестве неотъемлемого элемента процедуры осуществления соглашения;**
- **предусмотреть участие советников по гендерным вопросам,** знакомых с вопросами трудовой миграции;
- **включать в соглашения положения гендерного характера, положения, касающиеся недискриминации и соблюдения прав человека** с тем, чтобы обеспечить большую согласованность политики; формулировки и содержание соглашений должны отвечать соответствующим международным договорам о правах человека;
- **признать факторы уязвимости, характерные для мигрантов-женщин,** а также предусмотреть меры, призванные защитить женщин от насилия на рабочих местах и в местах проживания, которые, как правило, предоставляются работникам аграрного сектора и туристической отрасли;
- **внедрить механизм подачи жалоб в случае сексуальных домогательств и дискриминации;** необходимо ввести общие правила и процедуры рассмотрения жалоб, предусматривающие возможность использования средств юридической защиты;
- **разработать механизмы защиты женщин-мигрантов в секторах, не охваченных национальным законодательством** – таких, как сельское хозяйство и домашние

услуги; это достигается путем введения минимальных стандартов;

- **предусмотреть выплату надлежащих медицинских и социальных пособий;**
- **выработать общие согласованные критерии признания профессиональных навыков и квалификации в секторах рынка труда, являющихся предметом переговоров;**¹¹ непризнание профессиональных навыков и квалификации с неизбежностью ведет к потере квалификации и «растрате умов» («brain-waste»);
- **рассмотреть возможность сохранения трудящимися-мигрантами пенсий по старости, медицинских и социальных пособий и выплат** (см. вставку 3.2).¹²

Включая в двустороннее соглашение гендерные положения, следует также предусмотреть следующие меры и элементы, соответствующие различным этапам миграции:

Перед отъездом и по прибытии:

- **организовать гендерное обучение для лиц, отвечающих за отбор трудящихся-мигрантов,** с тем, чтобы обеспечить справедливую и прозрачную процедуру отбора, гарантирующую потенциальным мигрантам-женщинам равный с мужчинами доступ к трудоустройству за границей;
- **распространять информацию о возможностях легальной миграции и о правах и обязанностях мигрантов** с тем, чтобы свести к минимуму риск для трудящихся мигрантов-женщин оказаться

жертвами эксплуатации и торговли людьми;¹³

- **по прибытии в страну назначения информировать мигрантов** о национальном иммиграционном и трудовом законодательстве, системе социального обеспечения, порядке подачи жалоб, а также сообщать мигрантам контактную информацию организаций, предоставляющих консультации, профессиональных объединений, профсоюзов и т.д.

Меры защиты мигрантов в период пребывания в стране назначения:

- **организовать гендерное обучение для административного персонала, ответственного за выполнение двусторонних соглашений;**
- **приложить усилия к тому, чтобы обеспечить равную оплату и условия труда для мужчин и женщин;**¹⁴
- **рассмотреть возможности воссоединения семей**

ВСТАВКА 3.2

Важность сохранения социальных выплат для женщин

Что понимается под сохранением пособий по социальному обеспечению? Речь идет о возможности сохранить право, заявить о праве и перевести право на получение пособий по социальному обеспечению из одной частной, профессиональной либо государственной программы социального страхования в другую без потери взносов. МОТ рассматривает сохранение пособий по социальному обеспечению как средство защиты мигрантов, независимо от их легального статуса.

Гендерные факторы и сохранение социальных выплат. Работа неполный день, прерывание трудового стажа, неформальная занятость, опасные условия труда – все эти факторы создают для женщин дополнительные трудности в получении пособий по социальному обеспечению и пенсий. А ведь эти выплаты крайне важны для женщин, поскольку обеспечивают им финансовую независимость, особенно если ее не удалось достичь с помощью замужества либо она была утеряна в результате развода. Невозможность сохранить социальные выплаты создает препятствия на пути обратной миграции, усложняет положение бывших мигрантов в пожилом возрасте, а также усугубляет положение тех, кто находится на иждивении мигрантов и вместе с ними вернулся на родину. Сохранение социальных выплат может стать важным стимулом к трудоустройству мигрантов в формальном секторе экономики. При оформлении пенсии было бы целесообразным установить для трудящихся мигрантов-женщин низкий минимальный порог трудового стажа, поскольку многие из них имеют перерывы трудового стажа либо трудились неполный рабочий день.

Сохранение социальных выплат: положительный опыт. Менее четверти из общего числа мигрантов в мире живут в странах, где сохранение социальных выплат гарантировано двусторонними или многосторонними соглашениями. Европейская комиссия рассматривает сохранение или возмещение пенсионных выплат как важнейший залог успешного осуществления программ временной и круговой миграции. Именно поэтому законодательство Европейского Союза гарантирует сохранение этих выплат как для граждан ЕС, так и для граждан третьих стран.

Источники: Holzmann, Koettl and Chernetsky (2005); Cruz (2004); ILO (2006: 9.9); Global Commission on International Migration (2005: 18); OSCE/IOM/ILO (2006: 153-158); EC (2005: 2.3).

трудящихся-мигрантов с более длительным сроком пребывания в стране назначения.¹⁵

По возвращении:

- чтобы большее число мигрантов возвращались на родину, **предусмотреть возможность повторной миграции**;¹⁶ тем самым снижается риск превышения срока пребывания в стране назначения, когда легальный мигрант превращается в мигранта с неурегулированным статусом;
- для повторных мигрантов **разрешить пересмотр условий контракта** в части условий и оплаты труда с тем, чтобы отразить наличие у них новых профессиональных навыков;
- предусмотреть политические меры, позволяющие **переоформлять временные разрешения на работу на постоянные** для законопослушных мигрантов;
- для оценки выполнения **соглашений использовать гендерно ориентированный механизм мониторинга** применительно к секторам с высокой долей работников-женщин (здравоохранение, уход, домашние услуги, туризм и др.).

3.2 Этичный найм иностранных работников в сфере здравоохранения

В сфере женской трудовой миграции миграция работников здравоохранения всегда являлась и является основным направлением.¹⁷ Однако для ряда государств Глобального Юга эмигра-

ция медсестер и врачей создала ряд проблем, среди которых можно назвать:

- недоукомплектованность медицинскими кадрами, особенно в сельских районах; так, в 2006 г. 90 процентов из 40-50 тысяч индийских медсестер, работавших в странах Персидского залива, были выходцами из штата Керала;
- потеря медицинскими работниками профессиональной квалификации, например, когда врач работает на должности медсестры либо дипломированная медицинская сестра трудится на должности младшей медсестры, потому что в стране назначения их дипломы не признаются. Несмотря на декартификацию, такие рабочие места привлекают многих, ведь заработать там можно больше, чем трудясь по специальности на родине.

Осознание вышеназванных проблем привело к принятию многими странами сводов правил этичного найма (см. приложение 4). Поскольку большинство среднего медицинского персонала составляют женщины, такие своды правил могут стать важным инструментом для улучшения положения квалифицированных трудовых мигрантов-женщин.

3.2.1 Что такое этичный найм?

Чтобы обеспечить соблюдение этических принципов при найме медицинских работников, своды правил предлагают не использовать в развивающихся странах методы активного найма (такие, как публикация вакансий) за исключением случаев, когда использование подобных методов допускается межправительственными соглашениями.

Помимо этого руководящего принципа, национальные своды правил этичного найма предусматривают, что лица, принимаемые на работу:

- не должны оплачивать никаких сборов за устройство на работу за границей;
- до выезда из страны должны получить адекватную информацию о будущей работе;
- должны получить все надлежащие услуги, связанные с интеграцией в стране назначения и обучением.

Разные международные организации интерпретируют термин «этичный найм» по-разному. Глобальный профсоюз Международное объединение работников общественного обслуживания (PSI, 2006)¹⁸ и Секретариат Содружества,¹⁹ например, выходят за рамки узкого понимания термина и придерживаются позиции, что этичный найм требует от стран-нанимателей компенсировать странам-поставщикам рабочей силы потерю их медицинских кадров. Международный совет медицинских сестер (ММСС) считает, что принятые на работу медицинские сестры должны пользоваться свободой передвижения и правом объединения в

организации, не должны подвергаться дискриминации, должны иметь «доступ к полной занятости» в «безопасных условиях труда», а также получать надлежащее обучение и «равную оплату за труд равной ценности».²⁰

Соглашения об этичном найме призваны поставить барьер на пути масштабного найма трудящихся-мигрантов государством либо иностранной частной организацией. При этом соглашения не ставят целью запретить людям самостоятельно искать работу и (или) препятствовать рассмотрению их заявок на работу за границей в секторе здравоохранения.

3.2.2 Гендерные факторы и этичный найм

Сводь правил этичного найма повторяют подход, характерный для двусторонних соглашений в области трудовой миграции, а именно: регулируя вопросы труда в секторе с высокой долей работников-женщин, своды правил не содержат прямого упоминания о женщинах и гендерных вопросах.

Таблица 7

Врачи и медицинские сестры, получившие образование за рубежом и работающие в государствах ОЭСР

Государство ОЭСР	Врачи, получившие образование за границей		Медсестры, получившие образование за границей	
	Численность	Доля в общей численности (%)	Численность	Доля в общей численности (%)
Австралия	11 122	21	неприменимо	неприменимо
Германия	17 318	6	26 284	3
Ирландия	неприменимо	неприменимо	8 758	14
Канада	13 620	23	19 061	6
Новая Зеландия	2 832	34	10 616	21
Португалия	1 258	4	неприменимо	неприменимо
Соединенное Королевство	69 813	33	65 000	10
США	213 331	27	99 456	5
Финляндия	1 003	9	140	0
Франция	11 269	6	неприменимо	неприменимо

Источник: World Health Organization (2006: 98).

Гендерно нейтральная терминология и отсутствие гендерно чувствительных положений в национальных сводах правил – это упущение, которое может привести к непредвиденным последствиям. Например, положение о том, что найм может осуществляться только при наличии межправительственных соглашений, можно считать позитивным, поскольку оно имеет целью поставить барьер на пути найма медицинских работников в странах, которые не могут позволить себе лишиться этих кадров (см. табл. 7). С другой стороны, это положение снижает мотивацию богатых принимающих стран решать проблему нехватки медсестер за счет повышения статуса профессии и уровня оплаты труда, ведь само наличие сводов правил подразумевает, что при соблюдении этических требований можно нанять более дешевых иностранных работниц. Если не принять дополнительных мер к повышению заработной платы медсестер и предотвращению феминизации данной профессии, то импорт иностранных медицинских сестер может привести к превращению профессии медсестры в чисто женскую, причем с относительно низким статусом. Развивающиеся страны иногда используют межправительственные соглашения для того, чтобы экспортировать своих медицинских работников или экспортировать безработицу и получать денежные переводы мигрантов. Подобная тактика может губительно сказаться на состоянии систем здравоохранения в странах-источниках миграции, а, значит, и на положении тех, кто остался работать в этих системах на родине, а среди них много женщин.

Таким образом, своды правил этичного найма представляют собой новаторский подход к решению проблем перемещения медицинских работников из развивающихся в развитые страны. В то же время в ходе разработки и применения этих сводов правил необходимо более активно внедрять гендерные подходы. Вышеперечисленные рекомендации, связанные с политикой в области трудовой миграции

в рамках двусторонних соглашений, позволяют сделать своды правил более гендерно чувствительными. Ниже перечислены дополнительные рекомендации, призванные усилить гендерную направленность и преодолеть некоторые нечеткие моменты в действующих сегодня сводах правил.

- **Необходимо расширить сферу действия сводов правил, охватив частный сектор.** Охват частного сектора позволит сделать менее активным найм работников в не предназначенных для найма странах. В результате выиграют и оставшиеся на родине медицинские сестры, ведь некоторые их коллеги не уедут и останутся работать с ними. Если своды правил будут охватывать частный сектор, а их выполнение будет эффективно контролироваться, это будет способствовать улучшению практики частных компаний в трудовой сфере.
- **Необходимо распространить действие сводов правил на временных сотрудников** с тем, чтобы обеспечить для них равные с другими работниками принципы найма.
- **Необходимо более четко разграничить активный и пассивный найм.** Канадская сеть политических исследований (The Canadian Policy Research Network) выступает за гибкое, но в то же время конкретное определение того, когда и где найм можно считать этичным либо неэтичным.
- **Необходимо сделать своды правил юридически обязательными и предусмотреть систему мониторинга,** которая охватывает как агентства по найму, так и работодателей и ставит целью обеспечить, чтобы, найм не

осуществлялся в не предназначенных для этого странах; с мигрантов не взимали никаких гонораров и сборов; мигрантов не дезинформировали относительно характера их будущей работы; мигранты получали надлежащую помощь в интеграции в стране назначения; мигрантам было обеспечено равенство обращения, оплаты труда и равные трудовые права с гражданами страны назначения.

- **Необходимо принять национальные стратегии противодействия нехватке среднего медицинского персонала**, в том числе путем повышения социального и финансового статуса профессии. Это поможет поддержать тех, кто уже трудится на данных рабочих местах, а также преодолеть практически повсеместную тенденцию ассоциировать данную профессию исключительно с женской занятостью.
- **Необходимо стимулировать и поддерживать перемещение технологий и персонала в страны-источники миграции** с тем, чтобы содействовать развитию этих стран и обеспечить устойчивость их систем здравоохранения. Поскольку большинство медицинских работников составляют женщины, такая мера будет на деле означать для них улучшение качества рабочих мест, создание дополнительных возможностей трудоустройства и

улучшение качества услуг, которыми многие из них пользуются.

3.2.3 Этичный найм: расширение сферы действия?

На сегодняшний день своды правил этичного найма разработаны только для сектора здравоохранения. Между тем есть и другие квалифицированные и высококвалифицированные специалисты, роль которых в местном и национальном развитии крайне важна и которые одновременно пользуются большим спросом во всем мире. В связи с этим представляется вполне оправданным, а, возможно, и необходимым распространить принципы этичного найма на сферу науки и техники, в том числе на профессорский состав исследовательских учреждений и университетов.

Поскольку в сфере науки и техники преобладают мужчины, женщины-ученые и женщины-инженеры, выезжающие на работу за рубеж, могут сталкиваться с дополнительными трудностями. Это диктует необходимость при осуществлении всех проектов, связанных с наймом ученых и (или) инженеров учитывать гендерные факторы. Пока в мире не накоплен опыт переноса принципов этичного найма из сектора здравоохранения в другие сферы деятельности, поэтому на нынешнем этапе главная рекомендация заключается в следующем: **необходимо задействовать экспертов по гендерным вопросам на всех стадиях проекта этичного найма** – от разработки концепции до осуществления и мониторинга.

3.3 Выводы

Включение гендерных положений в двусторонние соглашения в трудовой сфере является насущной задачей, поскольку все большее число соглаше-

ний заключается в секторах с преобладанием женской рабочей силы. Если при разработке и осуществлении двусторонних и многосторонних соглашений в сфере труда не учитывать гендерные факторы, это может привести к дальнейшему

углублению гендерного неравенства среди мигрантов в плане доступа к занятости и обращения.

Есть два типа мер, включение которых в двусторонние соглашения по трудовым вопросам может улучшить положение мигрантов-женщин. Это: (а) общая передовая практика работы, которая положительно сказывается на положении женщин, в том числе: меры защиты, осуществляемые в секторах, не охваченных национальным законодательством, таких, как труд домашней прислуги; признание профессиональных навыков и квалификации; справедливые условия и оплата труда; доступ к медицинскому обслуживанию и пособиям по социальному обеспечению и их сохранение в национальной системе социального обеспечения; гибкие процедуры воссоединения семьи, а также (б) специальные гендерно ориентированные меры, в том числе: оценка гендерных результатов и участие гендерных экспертов как необходимый элемент всех соглашений; справедливое рассмотрение жалоб заявителей-женщин; обучение персонала по гендерным вопросам и проблематике прав человека. В главе содержится рекомендация проводить гендерное обучение всех сотрудников, участвующих в разработке соглашений, а также на всех этапах – от разработки до осуществления – задействовать советников по гендерным вопросам, знакомых с проблемами трудовой миграции.

В главе рассматривается относительно новая форма управления процессом трудовой миграции, а именно межправительственные соглашения об этичном найме медицинских работников. Авторы высоко оценивают эти соглашения, которые были разработаны в ответ на растущее во всем мире стремление обеспечить справедливое обращение с мигрантами. В то же время глава содержит предложения по совершенствованию соглашений, расширению сферы их действия и большему учету в них гендерных факторов. Чтобы усилить действенность сводов правил этичного найма как новаторского метода, «Руководство» предлагает целый ряд мер, в том числе: распространить действие сводов правил на частный сектор (сегодня своды правил действуют лишь в секторе здравоохранения); распространить их действие на временных сотрудников; сделать своды правил юридически обязательными; обеспечить контроль за их выполнением с помощью официальной системы мониторинга; наконец, внедрить и осуществить национальные стратегии, направленные на преодоление нехватки медицинского персонала среднего звена в странах происхождения и назначения с тем, чтобы на постоянной основе обеспечить все население этих стран качественными медицинскими услугами. «Руководство» предлагает более широко применять своды правил и распространять их действие на секторы, куда осуществляется найм работников из стран, подвергающихся «утечке умов».

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 По данным Института миграционной политики и министерства труда и иммиграции Испании, эта страна подписала двусторонние соглашения в области трудовой миграции с такими государствами, как Болгария (2003 г.), Доминиканская Республика (2002 г.), Колумбия (2001 г.), Мавритания (2007 г.), Марокко (2001 г.), Румыния (2002 г.) и Эквадор (2001 г.). Действие двусторонних соглашений с Болгарией и Румынией прекратилось 1 января 2009 г. Испания заключила соглашения о сотрудничестве в упорядочении миграционных потоков с Гамбией, Гвинеей, Кабо-Верде, Мали и Нигером. Кроме того, Испания подписала пилотные проекты (двусторонние документы более низкого уровня, чем соглашения, но действующие на тех же принципах) с Гондурасом, Мексикой, Парагваем, Сальвадором, Сенегалом и Филиппинами.
- 2 Tomas (2008: 16).
- 3 Migration Policy Institute (2008: 20).
- 4 Обзор положительного опыта см. IOM (2008a); Agencia Española de Cooperación Internacional (2008). Неполная подборка двусторонних соглашений была сделана OECD (2004).

- 5 Соглашение об упорядочении миграционных потоков между Испанией и Колумбией.
- 6 Соглашение, заключенное канадскими частными предприятиями с Гондурасом, Колумбией и Маврикием в сотрудничестве с МОМ.
- 7 www.mininterior.gov.ar/migraciones/inter_pdf/acuerdos/bolivia/adicionalconvenioargentinabolivia.pdf (подписано 14 января 2002 г.).
- 8 См. Интернет-сайт www.anolf.it/circulari/accordo_tunisia.htm .
- 9 Health Services Workers' Union of Ghana Trade Union Congress, 26 October, 2008.
- 10 ИОМ (2008а).
- 11 Соглашения, подписанные между Соединенным Королевством и Испанией и между Испанией и Филиппинами.
- 12 Например, соглашения были подписаны между Филиппинами и Австрией, Бельгией, Испанией, Канадой, Нидерландами, Соединенным Королевством, Францией, Швейцарией, а также между Индией и Бельгией, между Грецией и Египтом и между Испанией и Болгарией.
- 13 Соглашения, подписанные между Испанией и Болгарией, Доминиканской Республикой, Колумбией, Мавританией, Марокко, Румынией, Сенегалом и Эквадором, а также соглашения между канадскими частными предприятиями и МОМ в Гондурасе, Колумбии и на Маврикии.
- 14 Соглашение, подписанное между Грецией и Египтом.
- 15 Соглашения, подписанные между Аргентиной и Боливией, Италией и Албанией, Италией и Тунисом, а также соглашения между Испанией и Болгарией, Доминиканской Республикой, Колумбией, Маврикием и Эквадором.
- 16 Соглашение между частными фермерскими ассоциациями Канады и МОМ в Гватемале.
- 17 Более подробную информацию и данные по этому вопросу см. в WHO (2006).
- 18 Public Services International (2006).
- 19 The Commonwealth (2003).
- 20 International Council of Nurses (2002).



© Международная организация труда / П. Делаш



© Международная организация труда / Р. Лорд

4

Политика и практика в странах происхождения

Страны происхождения обладают уникальными возможностями, ведь они могут поддерживать контакт со своими гражданами – трудовыми мигрантами на всех этапах миграции, а, значит, могут играть важную роль в обеспечении безопасной миграции и улучшении положения мигрантов-женщин.

Один из способов сделать трудовую миграцию более безопасной и предсказуемой для женщин – расширить их возможности, предоставляя им достоверную информацию о странах назначения и об основных правах человека, трудовых правах и правах мигрантов, которые распространяются на всех мигрантов независимо от их социального и правового статуса. Мигранты, знающие о том, что такое миграция и какие у мигрантов права, с меньшей вероятностью станут жертвами недобросовестных вербовщиков, компаний-перевозчиков и работодателей. Если же проблемы возникнут, то такие информированные мигранты смогут обратиться в нужную организацию – посольство своей страны, неправительственную организацию, занимающуюся информационной работой и консультированием, профсоюз либо сетевую структуру своего этнического сообщества. Информированным мигрантам легче согласовать свою поездку с членами семьи, а также трезво оценить, что реально ждет мигрантов за границей. Свой вклад в повышение информированности мигрантов могут внести и правительства стран происхождения. Более

того, защита граждан, находящихся за рубежом, является их прямой обязанностью.

Все вышеперечисленное требует не только разработки соответствующих политических мер, но и институциональной структуры, которая позволит претворить их в жизнь. Исходя из этого, глава построена следующим образом. В первой части приводятся рекомендации, касающиеся гендерно чувствительного институционального механизма, рассказывается о частных агентствах занятости и способах регулирования их деятельности. Затем описываются предмиграционные услуги и некоторые меры защиты мигрантов. Кроме того, авторы затрагивают вопросы, связанные с социальными издержками миграции, ролью денежных переводов мигрантов и с реинтеграцией тех, кто вернулся на родину.

В главе также рассказывается о работе других партнеров, помимо государства и государственных учреждений, с тем, чтобы показать, как различные заинтересованные стороны могут совместными усилиями улучшить положение мигрантов.

4.1 Гендерно чувствительные институциональные механизмы

Комплексный гендерный подход воплощается в деятельности конкретных организаций и в принимаемых политических мерах. Ниже перечислены рекомендуемые меры, которые может осуществить государство, чтобы сделать свою институциональную инфраструктуру более гендерно ориентированной;

- признание важности изучения гендерных факторов в сфере миграции и их учета в политике трудовой миграции;
- повышение гендерной чувствительности министерств и ведомств за счет проведения оценки гендерных результатов их работы и осуществления Плана действий по гендерному равенству;
- усиление уже существующего или создание нового отдела либо другого подразделения по гендерным вопросам, которое занималось бы гендерными проблемами мигрантов и трудовых мигрантов под эгидой заинтересованных правительственных организаций (министерства труда, иностранных дел, внутренних дел); на эти гендерные мероприятия необходимо выделить соответствующие средства;
- гендерное обучение лиц, ответственных за формирование политики, а также сотрудников правительственных организаций, занимающихся вопросами миграции, с тем, чтобы сделать их работу более гендерно ориентированной (см. главу 1);

- если страна подписала Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, то необходимо создать соответствующие институциональные механизмы, призванные обеспечить выполнение обязательств в связи с данной конвенцией, в том числе касающихся улучшения положения трудовых мигрантов-женщин. В последнее время в связи с тем, что в отчеты о выполнении Конвенции были включены пункты, касающиеся женщин-мигрантов, число стран, представляющих информацию по данному вопросу, существенно возросло. Применительно к женщинам-мигрантам особенно важны следующие положения Конвенции: упразднение идеи стереотипности роли мужчин и женщин (статья 5); пресечение всех видов торговли женщинами и эксплуатации проституции женщин (статья 6); равные права женщин и мужчин в отношении приобретения, изменения или сохранения их гражданства (статья 9); равные с мужчинами права женщин в области образования (статья 10), занятости (статья 11) и здравоохранения (статья 12), а также признание прав женщин, проживающих в сельской местности (статья 14). В ноябре 2008 г. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин одобрил Общую рекомендацию № 26, касающуюся трудовых мигрантов-женщин.¹

Создавая институциональные механизмы, которые учитывают хотя бы некоторые из вышеперечисленных подходов, государство закладывает прочную основу для учета гендерных факторов в политике в области трудовой миграции.

4.2 Регулирование деятельности частных агентств занятости

Агентства занятости оказывают помощь мигрантам, помогая им оформлять документы и оказывая помощь в трудоустройстве и подготовке к поездке. В то же время деятельность вербовщиков и частных агентств занятости зачастую подвергается критике.² Наиболее острые нарекания вызывает практика взимания сборов за трудоустройство, указание в контрактах ложной информации, а также – в ряде случаев – физическое насилие и сексуальная эксплуатация трудовых мигрантов-женщин. С гендерной точки зрения важно определить, страдают ли женщины в большей степени, чем мужчины, в результате плохого обращения и злоупотреблений со стороны агентств занятости в процессе набора и трудоустройства, а также выяснить, не зависят ли женщины в большей степени, чем мужчины, от услуг, предоставляемых агентствами занятости. По результатам анализа ситуации можно будет принимать меры по устранению подобных нарушений.

4.2.1 Трудовые мигранты-женщины могут опираться на общие нормы

Большое значение для трудовых мигрантов-женщин имеет соблюдение агентствами занятости общепринятых минимальных норм, в особенности если их соблюдение контролируется государством. Это позволяет обеспечить надежность и качество предоставляемых агентствами занятости услуг и защитить мигрантов-женщин от трудовой эксплуатации и риска стать жертвами торговли людьми. Особенно тщательно необходимо отслеживать деятельность агентств занятости, предоставляющих услуги в секторах с крайне нестабильной занятостью. Речь идет о мигрантах, работающих в качестве домашней прислуги и предоставляющих услуги по уходу, а также о мигрантах – сезонных рабочих и работниках

гостиничного бизнеса. Следует отметить, что жертвами недобросовестных вербовщиков зачастую становятся и малоквалифицированные мигранты-мужчины, ведь большинство из них трудится в секторах, где отмечается много злоупотреблений, например, в строительстве и сельском хозяйстве.³ Поэтому важно, чтобы государство защищало своих граждан и гарантировало, по крайней мере, лицензирование агентств занятости.

Конвенция МОТ 1997 г. о частных агентствах занятости (№ 181) запрещает частным агентствам занятости взимать с работников сборы за свои услуги и содержит положение о том, что работники могут вступать в профсоюзы (см. вставку 4.1). По состоянию на июль 2008 г. данную конвенцию ратифицировали лишь 20 стран, в том числе некоторые крупные государства происхождения.⁴ Низкий уровень ратификации диктует необходимость принятия иных мер, призванных регулировать деятельность агентств найма и занятости.

Чтобы регулировать и совершенствовать деятельность агентств занятости, государства могут использовать следующие меры, призванные улучшить положение не только мигрантов-женщин, но и всех категорий мигрантов:

- установить жесткие требования к созданию агентств найма (например, наличие минимального капитала; внесение страхового депозита на случай правомерных и законных претензий в связи с нарушением условий предоставления услуг; использование лицензий и договоров о найме), а также принять действенные меры для защиты работников, особенно работающих женщин, от эксплуатации и насилия (предоставление в сложных случаях альтернативных работодателей; организация бесплатных телефонных линий для сообщений о чрезвычайных ситуациях и подачи жалоб; информирование трудовых мигрантов

ВСТАВКА 4.1

МОТ: Конвенция 1997 г. о частных агентствах занятости (№ 181)

Статья 11 конвенции, в частности, гласит: «Государство-член принимает в соответствии с национальным законодательством и практикой необходимые меры, обеспечивающие адекватной защитой работников, нанятых частными агентствами занятости, которые определены выше в пункте 1 (b) статьи 1, в отношении:

- a) свободы ассоциации;
- b) ведения коллективных переговоров;
- c) минимальной заработной платы;
- d) продолжительности рабочего времени и других условий труда;
- e) пособий по предусмотренному законодательством социальному обеспечению;
- f) доступа к профессиональной подготовке;
- g) безопасных и здоровых условий труда;
- h) возмещения в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- i) возмещения в случае банкротства и защиты требований работников;
- j) охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также защиты родителей ребенка и пособий им».

Статья 8 конвенции посвящена недопущению злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов.

«1. Государство-член после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся принимает все необходимые и надлежащие меры как в рамках своей юрисдикции, так и, в случае необходимости, в сотрудничестве с другими государствами-членами, для обеспечения адекватной защитой и недопущения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, набор или трудоустройство которых производились на его территории частными агентствами занятости. Эти меры включают правовые акты или распорядительные документы, предусматривающие наказания, включая закрытие тех частных агентств занятости, которые практикуют обман и допускают злоупотребления.

2. Если набор работников проводится в одной стране для работы в другой, то соответствующее государство-член должно рассмотреть вопрос о заключении двусторонних договоров для недопущения злоупотреблений и обманной практики в отношении набора, трудоустройства и занятости».

Источник: ILO's Convention on Private Employment Agencies (1997).

об их правах); вышеперечисленные меры позволят снизить зависимость мигрантов от вербовщиков и работодателей и обеспечат мигрантам возможность подать жалобу в случае злоупотреблений или ненадлежащего обращения;

- ограничить срок действия лицензий; в случае положительной переаттестации лицензия может быть восстановлена; в аттестационную форму следует включить раздел о недискриминации клиентов-женщин;

- ограничить либо запретить перевод, передачу или перенаправление лица, компании или предприятия в другое агентство;
- запретить лицензированным агентствам найма в процессе их коммерческой деятельности осуществлять найм вне зарегистрированного офиса агентства;
- отзываться лицензии и запрещать найм работников за границу для агентств, не соблюдающих установленные правила;
- просить трудящихся-мигрантов, воспользовавшихся услугами агентств найма, по возвращении на родину оценивать качество услуг этих агентств, а также условия жизни и работы за границей; это позволит составить более полное представление о ситуации с наймом и занятостью, ведь по окончании контракта мигранты могут более открыто говорить о злоупотреблениях и притеснениях, с которыми они могли столкнуться в ходе миграции.

4.2.2 Ознакомление будущих трудовых мигрантов с вопросами найма

Крайне важно распространять среди потенциальных мигрантов обучающие материалы, которые предупредят их о потенциальных опасностях найма, предоставят основную информацию и помогут выработать навыки бдительности и осторожности в процессе поиска работы за рубежом. Наиболее эффективные каналы распространения этих рекомендаций – правительства и правительственные организации стран происхождения, которые наилучшим образом могут донести информацию до мигрантов перед их отъездом из страны.

4.3 Услуги, предшествующие отъезду

Когда говорят о роли государств происхождения в обеспечении безопасной миграции, в первую очередь упоминают услуги, предшествующие отъезду. Однако чтобы эти услуги были качественными, они должны отвечать следующим критериям:

- должны быть достаточно продолжительными по времени, доступными и бесплатными;
- должны учитывать подход, основанный на правах, то есть информировать потенциальных мигрантов о правах и обязанностях в сфере труда и охраны здоровья, а также о других правах и обязанностях, в том числе о правилах приема и трудоустройства мигрантов в стране назначения, о необходимых им профессиональных и языковых навыках и т.д.
- не должны ни романтизировать, ни демонизировать миграцию, предоставляя мигрантам возможность самостоятельно принимать решения.

В следующем разделе приведены примеры услуг, предшествующих отъезду, а также рассказывается о накопленном положительном опыте и имеющихся проблемах.

4.3.1 Информация о безопасной миграции и программы ориентации для мигрантов

Чтобы обеспечить трудовым мигрантам-женщинам право на мобильность и безопасную миграцию, странам происхождения и назначения следует налаживать сотрудничество,

Предшествующие отъезду программы ориентации в конкретных странах: Канада

Правительство Канады финансирует Канадскую программу ориентации мигрантов для работы за границей (Canadian Orientation Abroad Program), осуществляемую на Филиппинах (страна происхождения большинства мигрантов, работающих по уходу в Канаде). В рамках предотъездной программы для потенциальных иммигрантов, в том числе для работников по уходу, проживающих в семьях, проводится консультирование. Цель – помочь им адаптироваться в условиях Канады и ознакомить мигрантов с их правами. Вместе с разрешением на работу каждый работник по уходу получает информационный листок, в котором содержится информация о правах мигрантов, контактная информация организаций по защите интересов мигрантов, а также изложены шаги по использованию права провинции в случае, если мигрант столкнется со злоупотреблениями, связанными с занятостью. Кроме того, в настоящее время пересматривается информационная стратегия с тем, чтобы лучше информировать работодателей об их обязанностях при найме работников по уходу.

Источник: CEDAW Report, Canada: UN (2007: 40).

распространяя достоверную информацию о миграции (это будет способствовать принятию мигрантами информированных решений) и о правилах легальной миграции. По оценке ресурсных центров по вопросам миграции, организованных МОМ в Грузии (Кутаиси, Тбилиси, Гурджаани, Батуми), услугами этих центров активно пользуются женщины, особенно студентки в возрастной группе 20-30 лет, которые составляют 54 процента всех посетителей (общая численность посетителей – 2161 чел.).⁵ Таким образом, предмиграционная информация пользуется спросом, особенно среди молодых женщин.

Чтобы охватить максимально широкую аудиторию, информация распространяется по различным каналам – через информационные листки, популярные программы в национальных средствах массовой информации, разговорные передачи на радио и телевидении, адресованные женщинам и местным сообществам. Перечисленные каналы зарекомендовали себя как достаточно эффективные. В качестве возможных каналов следует назвать также информационные центры для мигрантов, правительственные агентства, специализированные неправительственные организации и др.

Информация должна быть изложена на языках, понятных целевой аудитории. Ее распространением должно заниматься государство, работодатели, профсоюзы и другие заинтересованные органы и учреждения. Программы ориентации перед наймом помогают оценить уровень квалификации и готовности будущих соискателей для работы за рубежом. Программы также знакомят соискателей с таким явлением, как нелегальный найм, с реалиями работы за границей, с правилами подачи заявления о приеме на работу и с правилами найма.

4.3.2 Повышение квалификации работников перед отъездом за границу

В ряде стран были осуществлены предмиграционные программы, адресованные главным образом работникам, которые трудятся в качестве домашней прислуги, и ставящие целью повысить квалификацию мигрантов-женщин. Организуя подобное обучение для трудовых мигрантов-женщин, следует строить его таким образом, чтобы оно не только развивало навыки, необходимые в низкооплачиваемых секторах, но и давало другие знания, например, в языковой и технической сфере.

Повышение квалификации работников по уходу: программа «Из Шри-Ланки в Тоскану»

«Из Шри-Ланки в Тоскану» – пример программы повышения квалификации мигрантов. Эта пилотная программа повышения квалификации граждан Шри-Ланки, работающих за границей по уходу за детьми и пожилыми людьми, осуществлялась правительством Италии в сотрудничестве с MOM в области Тоскана, где отмечается острая нехватка работников по уходу. Из 250 кандидатов область Тоскана и семьи-работодатели отобрали 60 соискателей. Для них в г. Коломбо, Шри-Ланка, Общество Данте Алигьери организовало 60-часовой курс итальянского языка, а MOM совместно с департаментом профессионального обучения администрации Тосканы провела 25-часовой курс обучения навыкам ухода. Обучение было продолжено в Италии. По его итогам участникам была присвоена квалификация «помощник по уходу». В большинстве случаев присвоение квалификации привело к увеличению заработной платы работника. Мониторинг трудоустройства мигрантов осуществлялся в течение шести месяцев. Еще один элемент программы – участие в ней посредника по культурным вопросам (cultural mediator), к которому могли обратиться и работники, и работодатели в случае возникновения проблем, связанных с языковым барьером. MOM сформулировала проблему, связанную с обучением мигрантов перед отъездом и после прибытия в страну назначения, следующим образом: *«Никто не будет отрицать важность профессионального обучения, однако здесь необходимо применять сбалансированный подход. Если обучение в Шри-Ланке перед отъездом за границу слишком затягивается, семьи мигрантов начинают терять терпение и заявляют о возможном выходе из программы. Если же обучение слишком краткое, это также вызывает недовольство у членов семьи, поскольку мигранты не получают надлежащей подготовки»*. Программа была также осуществлена в Молдове с участием 200 прошедших предварительный отбор работников.

Источник: Pandya (2005: 8-10).

Кроме того, следует обратить внимание на качество и доступность подобных программ.

Повышение квалификации будет весьма полезно тем мигрантам, которые ищут более квалифицированную работу с более высоким заработком, что, в свою очередь, будет способствовать росту объема денежных переводов на родину, повышению уровня жизни оставленных там членов семьи и общему росту благосостояния страны – источника миграции.

4.3.3 Документальное подтверждение квалификации

Находясь за границей, мигранты сталкиваются с общей проблемой: как документально

зафиксировать опыт работы и навыки, приобретенные на их рабочем месте, ведь навыки, приобретенные на одной работе, зачастую не признаются на другой. Данная проблема касается как мужчин, так и женщин-мигрантов, однако женщин непризнание их квалификации затрагивает чаще, ведь у них, помимо работы в качестве домашней прислуги, оказания услуг по уходу и труда в гостиничном секторе, мало возможностей занятости в странах назначения. Кроме того, поскольку работа по уходу зачастую носит неформальный характер, мигранты-женщины, даже имея продолжительный опыт работы, с трудом могут добиться прибавки к заработной плате. Единственный способ решения проблемы – документальное подтверждение квалификации и опыта работы мигрантов. Здесь следует отметить передовую практику

профсоюзов, которые предлагают мигрантам зафиксировать весь свой опыт работы в едином документе.

4.4 Меры защиты

4.4.1 Дипломатические представительства – «страховочная сетка» для мигрантов

Страны происхождения прилагают серьезные усилия к тому, чтобы обеспечить услуги, ориентированные на тех своих граждан, которые стали мигрантами. Некоторые государства предоставляют также адресные услуги специально для своих граждан женского пола. Две страны – Филиппины и Шри-Ланка – осуществили целый ряд мер помощи своим гражданам-мигрантам. Чтобы обеспечить защиту мигрантов-филиппинцев на местах, национальный Департамент труда и занятости организовал в более чем 30 стратегически важных странах назначения сеть филиппинских бюро по вопросам иностранной трудовой миграции (Philippine Overseas Labour Offices). С этой целью в распоряжение атташе по трудовым вопросам в посольствах Филиппин были приданы дополнительные сотрудники и выделен соответствующий бюджет. Атташе по трудовым вопросам помогают проверять надежность работодателей, желающих нанять на работу филиппинских граждан, и предоставляют мигрантам услуги на местах, особенно когда речь идет об экстренных случаях и необходимости эвакуации.⁶ Сотрудники консульств проходят обучение и обеспечиваются необходимой информацией, например, о том, как оказывать помощь трудовым мигрантам-женщинам, которые были вынуждены оставить своих работодателей по причине ненадлежащего обращения.

Управление по вопросам занятости Шри-Ланки основало Фонд бытового обеспечения трудящихся-мигрантов (Migrant Workers'

Welfare Fund), средства которого предоставляются трудящимся-мигрантам, находящимся как в Шри-Ланке, так и в странах назначения. Услуги, предоставляемые мигрантам Филиппинами и Шри-Ланкой, могут служить примером для других, однако каждая страна должна принимать во внимание свои конкретные условия и возможности. У государств происхождения, особенно небольших, не всегда имеются средства для открытия дипломатических представительств во всех странах, где трудятся и живут их граждане. И все же государства, имеющие значительный отток мигрантов за границу, могут изыскать возможности разместить таких сотрудников выборочно и (или) на временной основе в основных странах назначения, а также организовать гендерное обучение для персонала консульских отделов.

Хороший пример работы с вернувшимися мигрантами – Канадская программа для сезонных сельскохозяйственных рабочих (Canadian Seasonal Agricultural Workers' Program), в рамках которой мигрантам разрешается по завершении участия в программе оценить своих работодателей. Те работодатели, которые не соблюдают согласованные трудовые нормы, заносятся в «черный список».⁷

4.4.2 Борьба с насилием в отношении женщин-мигрантов

В качестве ответной меры на насилие в отношении своих граждан за границей некоторые страны разработали механизмы оказания соответствующей помощи. Чтобы снизить насилие в отношении трудовых мигрантов-женщин и помочь его жертвам, ниже предлагаются некоторые рекомендации.

- Правительства стран происхождения должны перед отъездом или по приезде (через свои дипломатические представительства) ознакомить своих граждан с действующим законодательством стран назначения

с тем, чтобы защитить трудовых мигрантов-женщин от всех форм насилия. В частности, мигрантов следует информировать о том, где они могут найти службы поддержки, такие, как приюты, посреднические службы, неправительственные организации и телефонные службы помощи. Такую информацию следует распространять и среди широкой общественности в странах происхождения.

- Правительства должны выделять достаточные ресурсы и организовывать гендерное обучение для сотрудников посольств и консульств, для других заинтересованных сотрудников правительственных учреждений с тем, чтобы лучше подготавливать их к

оказанию помощи трудовым мигрантам-женщинам, ставшим жертвами насилия и злоупотреблений.

- Правительствам следует создавать соответствующие службы для оказания помощи возвращающимся на родину трудовым мигрантам-женщинам, ставшим жертвами насилия, и (или) поддерживать программы реинтеграции мигрантов, инициированные неправительственными организациями.
- Правительствам необходимо отслеживать и официально фиксировать имена иностранных спонсоров, которые были уличены в насилии в отношении женщин, в частности, в домашнем насилии (см. вставку 4.2).

ВСТАВКА 4.2

Защита жертв насилия: список проблемных иностранных спонсоров, составляемый Комиссией по вопросам филиппинских граждан за рубежом

В 1998 г. на Филиппинах был создан Межведомственный комитет по вопросам смешанных браков (Inter-Agency Committee on Intermarriages), который занимается проблемой насилия в отношении супругов за границей, а также проблемой торговли филиппинскими женщинами. Комиссия по вопросам филиппинских граждан за рубежом (Commission on Filipinos Overseas) внедрила систему, предусматривающую создание *списка проблемных иностранных спонсоров*, что позволяет

[...] обеспечить доступ к информации об иностранных спонсорах, имеющих расистские убеждения, о лицах, на которых филиппинские работницы уже направили хотя бы одну жалобу, и особенно о тех, кто склонен к домашнему насилию. Система мониторинга, созданная Комиссией по вопросам филиппинских граждан за рубежом, эффективно отслеживает и регистрирует все случаи обращения в нее за содействием филиппинских граждан. Следует также отметить, что в комиссии налажена система сбора информации, позволяющая получать данные с разбивкой по полу.

Национальная информационно-консультационная служба (Nationwide Guidance and Counselling Service) предоставляет информацию о миграционном законодательстве, о сложных ситуациях, связанных с брачными отношениями, и путях выхода из таких ситуаций, о действующих за границей службах социальной помощи и поддержки, а также о правах личности и супружеских правах.

Источник: UN (2008: para. 69).

4.5 Снизить социальные издержки миграции: улучшить положение оставшихся на родине членов семей мигрантов

Миграция обоих родителей или только одного члена семьи всегда была распространенным явлением, однако численность оставшихся на родине членов семей мигрантов в разных странах существенно различается. Тенденция роста числа оставшихся на родине членов семей мигрантов в целом не прослеживается. Так, в последнее время в некоторых странах, таких, как Молдова (см. вставку 4.3) и Албания, отмечено значительное сокращение числа оставшихся на родине супругов и детей мигрантов.

В некоторых государствах, таких, как Таджикистан, трудовыми мигрантами становятся главным образом мужчины, в результате в составе населения, особенно в сельских районах, преобладают женщины. Такая ситуация неоднозначно отражается на положении оставшихся на родине супругов. С одной стороны, когда они берут на себя обязанности отсутствующего супруга, более активное участие в гражданской жизни расширяет их возможности. С другой стороны, это означает для оставшихся на родине супругов дополнительные обязанности и нагрузку.

4.5.1 Позитивное и негативное влияние миграции на оставшихся на родине членов семей мигрантов⁸

Миграция положительно сказывается на положении семей мигрантов и местных сообществ, ведь денежные переводы на родину увеличивают доходы домохозяйств. Такие семьи получают больший доступ к образованию, медицинскому обслуживанию, улучшению жилищных

условий, могут делать небольшие инвестиции.

В то же время миграция, не допускающая воссоединения семьи, может отрицательно сказаться в социальном плане на тех родственниках мигранта, которые тяжело переносят разлуку. Так, многие дети крайне тяжело переносят разлуку с родителями, что может отрицательно сказаться на их физическом и психологическом состоянии. В результате растет риск пропусков школьных занятий, употребления алкоголя и наркотиков и (или) вовлечения в противоправную деятельность. Таким образом, массовый отток из определенного региона населения одного пола или возрастной группы может серьезно сказаться на экономическом положении и социальной интеграции живущих там людей. В то же время нельзя говорить о неизбежном наступлении подобных отрицательных последствий, а если они и имеют место, то не обязательно бывают связаны с отсутствием в семье родителей или супругов.

Ряд государств оказывают помощь детям, у которых один или оба родителя живут за границей, разрабатывая программы, направленные исключительно на удовлетворение нужд и потребностей таких детей. Программы осуществляются в рамках социальной и отчасти миграционной политики государства. Они включают оказание специализированной помощи, в том числе размещение детей в интернатах, помощь в получении образования, проведение консультаций и оказание им психологической помощи в школе.

Другие заинтересованные партнеры, такие, как неправительственные организации, также осуществляют соответствующие программы. В качестве примера можно привести программу филиппинской НПО «Атиха» (Atikha), направленную на снижение социальных издержек миграции путем улучшения положения детей мигрантов. Программа включает ряд взаимодополняющих компонентов, которые перечислены ниже.⁹

- **Информационно-**

- **разъяснительная работа:**

детям всех возрастов предоставляют достоверную и правдивую информацию о ситуации в их семье, и это позволяет им лучше пережить разлуку. Также проводятся информационные семинары, посвященные реалиям миграции. Семинар, озаглавленный «24 часа помощника по хозяйству», помогает детям понять, насколько тяжел труд их родителей и что заставило их стать мигрантами.

- **Коммуникация:** компонент программы, озаглавленный «Преодоление

проблем коммуникации», помогает членам семьи наладить более тесное общение друг с другом.

- **Консультирование:**

консультирование, организованное по принципу «равный – равному», учит детей и молодежь слушать друг друга и помогать друг другу советом.

- **Гендерная чувствительность:**

когда женщины-мигранты уезжают на работу без семьи, оставшиеся на родине мальчики и мужчины в большинстве случаев не берут на себя их домашние

ВСТАВКА 4.3

Молдова: государственные учреждения помощи детям мигрантов на национальном и местном уровне

Правительство Молдовы выделяет несколько категорий детей, находящихся в трудной ситуации, относя к ним, в том числе, детей, лишившихся родительского ухода в результате миграции родителей. В Молдове к оказанию помощи таким детям удалось привлечь различные министерства на национальном уровне, а также организации на местах. Национальная концепция защиты детей и семьи (принята в 2002 г.) и Национальная стратегия защиты детей и семьи (принята в 2003 г.) признают тот урон благосостоянию детей, который несет миграция. В начале сентября 2005 г. в молдавских школах был введен факультативный курс «Основы безопасной жизнедеятельности», призванный помочь детям решать проблемы, связанные с миграцией родителей. Принимая во внимание значительный объем миграции молдавских граждан за границу, национальное министерство образования, молодежи, и спорта поручило заместителям директоров школ, отвечающим за ведение школьной документации, вести учет оставшихся в стране детей мигрантов. Министерство проводит политику воспитания детей в семье, будь то биологическая или иная семья. Поэтому на обращения родителей-мигрантов о помещении их детей в детские учреждения с проживанием, такие, как детские дома, сегодня следует отказ (впрочем, такие просьбы поступают достаточно редко). В районных департаментах образования и молодежи работают инспекторы по делам несовершеннолетних, в ведение которых входят и дети из групп риска. По просьбе лиц, обеспечивающих уход за детьми мигрантов, районные департаменты предоставляют гуманитарную помощь тем детям, чьи родители-мигранты не присылают денежных переводов на родину. Министерство здравоохранения и социальной защиты поддерживает создание местных центров, финансирование которых осуществляется из средств Фонда социальных инвестиций Молдовы. В стране действует система обязательного страхования, поэтому все дети, вне зависимости от того, проживают они с родителями или без них, получают бесплатную медицинскую помощь.

Источник: UNICEF (2008); UNICEF Moldova (6 October 2008).

обязанности. В результате тяжесть домашней работы ложится на девочек, в том числе совсем маленьких по возрасту. Прежде всего, программа ставит целью повысить гендерную чувствительность следующего поколения мужчин и помочь им принять новые гендерные роли. Параллельно проводят семинары для девочек, где им разъясняют, что ситуация, когда домашняя работа поручается только женщинам и девочкам, является ненормальной и что они имеют право обратиться за помощью к другим членам семьи.

Признавая важность политических мер, направленных на помощь детям мигрантов, следует в то же время учитывать, что многие живущие в разных государствах и разбросанные по миру семьи уже научились самостоятельно решать проблемы, связанные с раздельным проживанием. При этом миграция не обязательно приводит к распаду семей и супружеских пар. Большинство родителей-мигрантов тщательно продумывают, с кем оставить своих детей. Более того, мигранты уже выработали систему воспитания детей на расстоянии. Многим раздельным расстояниями родственникам удается поддерживать более тесные контакты с помощью современных информационных технологий.

4.6 Оптимизация использования денежных переводов вернувшихся на родину мигрантов

Главным приобретением в результате миграции считаются денежные переводы на родину, которые играют важную роль в социальном развитии стран и в сокращении бедности. В то

же время, помимо положительного эффекта, денежные переводы имеют свои социальные и экономические издержки. Предметные исследования свидетельствуют о том, что в переводе и использовании денежных средств мигрантов существенную роль играет гендерный фактор. По объему денежные переводы мужчин и женщин-мигрантов примерно равны, однако, поскольку женщины зарабатывают меньше мужчин, на деле они отсылают на родину большую, чем мужчины, долю заработка. Таким образом, денежные переводы представляют для женщин более серьезную финансовую нагрузку. Кроме того, исследования показали, что женщины продолжают присылать переводы в течение более длительного времени, чем мужчины. Данные свидетельствуют также о том, что среди получателей переводов женщины составляют большинство.

Многие международные организации, такие, как Международный исследовательский и учебный институт ООН по продвижению женщин (INSTRAW), отмечают взаимосвязь между гендерными проблемами и денежными переводами мигрантов на родину. В сотрудничестве с партнерами эти международные организации провели предметные исследования и осуществили пилотные программы, посвященные гендерным аспектам денежных переводов мигрантов, в шести парах стран: Доминиканская Республика – США, Филиппины – Италия, Албания – Греция, Сенегал – Франция, Марокко – Испания, Лесото – ЮАР.¹⁰

В некоторых государствах происхождения финансовая система дискриминирует женщин: местные обычаи диктуют им при открытии счета в банке либо оформлении кредита получать на это разрешение представителя мужской части семьи. Женщины становятся жертвами и иной дискриминационной практики. Речь идет, например, о требовании представить документы на землю и (или) на дом, которые могут быть оформлены на имя мужа, либо требование письменно заполнить формы,

содержание которых женщинам непонятно. Государству необходимо прилагать усилия к устранению юридических и административных барьеров, с которыми сталкиваются как женщины, так и мужчины.

Растет число программ, касающихся **перевода денежных средств мигрантов** и осуществляемых главным образом финансовыми учреждениями, международными и национальными правительственными организациями. В случаях, когда переводы через финансовые учреждения являются слишком затратными, можно рассмотреть альтернативные варианты денежных переводов для трудящихся-мигрантов, в том числе с привлечением НПО и других заинтересованных организаций. Информационные технологии и иные современные технологии создают новые возможности перевода денежных средств. В то же время гендерное и возрастное неравенство в доступе к информационным технологиям не всегда дает мигрантам возможность использовать малозатратные способы перевода денег.¹¹ Все это диктует особую важность обучения женщин – как отправителей, так и получателей денежных средств – информационным технологиям. Чтобы не допустить разрыва между городом и селом, следует организовать такое обучение и предоставление услуг в сельских районах.

Чтобы максимально использовать преимущества миграции для стран происхождения, особое внимание уделяется **использованию денежных переводов** и сбережений мигрантов, обучению получателей переводов навыкам ведения бизнеса и инвестирования, а в ряде случаев предоставлению им микрокредитов. Особенно важны эти инициативы для женщин – жен мигрантов и для женщин – трудовых мигрантов.

Говоря о том, какую пользу приносят мигранты своей стране, зачастую упоминают лишь о денежных переводах. Между тем существуют

и так называемые «социальные переводы» (social remittances), т.е. навыки и знания, приобретенные мигрантами за рубежом, которые могут оказаться весьма полезными для страны происхождения. Проекты, направленные на передачу **«социальных переводов»** от женщин-мигрантов к женщинам, оставшимся на родине, уже доказали свою эффективность. Они оказались весьма полезными как для тех женщин, с кем делились опытом, так и для самих женщин-мигрантов, чьи знания и опыт были по достоинству оценены.

4.7 Реинтеграция мигрантов-женщин

Политика и (или) программы реинтеграции должны предусматривать широкий набор мер политического, социального и экономического характера.

Для разных групп мигрантов-женщин – незамужних, матерей-одиночек, высококвалифицированных и малоквалифицированных работников – требуются разные программы реинтеграции. В частности, при разработке программ следует учитывать такую группу, как **женщины с высшим образованием** (см. табл. 8). В общей численности возвращающихся на родину мигрантов в регионе Восточной Европы и Центральной Азии доля женщин с высшим образованием весьма высока. Например, в Грузии более половины вернувшихся на родину мигрантов-женщин имеют диплом о высшем образовании, и по этому показателю мигранты-женщины значительно опережают возвращающихся мигрантов-мужчин. Сходная ситуация, когда доля женщин с высшим образованием среди возвращающихся мигрантов выше, чем доля мужчин, отмечается также в Болгарии, Таджикистане, Киргизской Республике, Румынии, Боснии и Герцеговине. Необходимо

обеспечить занятость таких высококвалифицированных мигрантов-женщин на рынках труда с тем, чтобы в полной мере использовать их опыт и знания на благо национальной экономики. Поскольку мигранты-женщины, как правило, работают за границей не по специальности, по возвращении на родину им могут потребоваться курсы переподготовки.

Программы реинтеграции, осуществляемые правительственными и неправительственными организациями, могут включать самые разные услуги и стратегии, призванные облегчить процесс возвращения мигрантов на родину, например, такие, как:

- поддержка занятости и (или) консультирование;
- помощь в переводе на родину заработанных за границей пенсий и социальных пособий;
- предоставление грантов и кредитов с малым риском в поддержку деловых инициатив;
- доступ к дополнительному профессиональному обучению и продолжению образования;
- помощь в решении социальных, семейных и иных проблем.

Чтобы сделать программы реинтеграции более гендерно чувствительными, правительствам и лицам, ответственным за формирование политики, следует учитывать конкретные нужды и потребности возвращающихся на родину мигрантов-женщин. В качестве примера можно привести программу, озаглавленную «Содействие в разработке государственной политики социальной и экономической интеграции возвращающихся иммигрантов в Киргизской Республике».¹² Программа, инициированная Сетью ресурсных центров трудовых мигрантов в Киргизской Республике, оказывает возвращающимся на родину мигрантам помощь в трудоустройстве и оформлении социальных пособий. Программа еще более выиграла бы, если бы была более гендерно чувствительной, но даже в своем нынешнем виде она представляет собой удачный пример содействия реинтеграции мигрантов.

Таблица 8

Доля лиц с высшим образованием среди возвратившихся на родину мигрантов, 2007 г.

Страна	Женщины (%)	Мужчины (%)
Грузия	52.7	37.7
Болгария	31.5	25.0
Таджикистан (б)	28.8	17.2
Киргизская Республика (а)	30.3	20.0
Румыния	11.5	12.8
Босния и Герцеговина	11.0	9.5

Источник: Manssor and Quillin (2007:185).

Примечание: (а) диплом высшего учебного заведения; (б) степень магистра и выше.

4.8 Выводы

Страны происхождения обладают уникальными возможностями для обеспечения безопасной миграции своих граждан-женщин. Соответствующие институциональные механизмы и нормативно-правовая база защищают и расширяют возможности мигрантов-женщин *на этапе найма и в период, предшествующий отъезду*. Речь идет о распространении информации, обучении и повышении квалификации будущих мигрантов. Тщательная предотъездная подготовка – залог безопасной и успешной миграции.

Чтобы создать эффективные институциональные механизмы, необходимо: (а) признать важность учета гендерных аспектов в политике в области трудовой миграции; (б) провести оценку результатов работы в гендерном плане и претворить в жизнь План действий по гендерному равенству; (в) усилить уже существующий или создать новый отдел либо иное подразделение по гендерным вопросам, которое занималось бы гендерными проблемами мигрантов; (г) организовать гендерное обучение для всех сотрудников, а также для работников подразделений по гендерным вопросам, которые занимаются гендерными проблемами мигрантов в правительственных и иных организациях; (д) в отчетах о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин освещать вопросы, связанные с положением трудовых мигрантов-женщин.

Частные агентства занятости обязаны соблюдать минимальные нормы, закрепленные в Конвенции МОТ № 181. Однако, ввиду низкого уровня ратификации данной конвенции «Руководство» предлагает ряд мер, призванных регулировать деятельность агентств по найму. В главе предлагается ряд конкретных услуг, которые могут обеспечить своим гражданам – трудовым мигрантам государственные и негосударственные организации в странах происхождения в период, предшествующий отъезду. Речь

идет о распространении информационных материалов, программах в СМИ, а также об осуществлении программ для мигрантов в период, предшествующий найму и отъезду из страны.

В «Руководстве» отмечается, что государства должны обеспечить защиту своих граждан за рубежом и с этой целью организовать при дипломатических представительствах службы поддержки трудовых мигрантов, назначить атташе по трудовым вопросам, а также провести гендерное обучение сотрудников консульств.

В этой главе также анализируются социальные издержки миграции и предлагаются пути и методы улучшения положения членов семей мигрантов, оставшихся на родине. Речь идет, в частности, о детях, на которых может весьма негативно отразиться отсутствие родителей. Правительственные и неправительственные организации могут оказывать услуги по поддержке детей мигрантов, такие, как размещение детей в интернатах, помощь в получении образования, консультирование.

В главе также отмечена ключевая роль денежных переводов мигрантов на родину, которые рассматриваются как главный результат миграции и как важный вклад в социально-экономическое развитие стран. Как и политика в других областях, финансовая политика в части перевода денежных средств остается гендерно нейтральной и не учитывает, что в этой сфере мужчины и женщины сталкиваются с разными препятствиями. Чтобы максимально оптимизировать процесс перевода денег мигрантов на родину, правительствам и заинтересованным организациям необходимо обеспечивать равный доступ к финансовым услугам для мужчин и женщин, а также предлагать недорогие услуги по переводу денежных средств.

Наконец, в главе рассматривается вопрос о реинтеграции мигрантов-женщин на родине и предлагается проводить разнообразные программы реинтеграции для различных групп женщин. Предлагается включать в эти программы многообразные, гибкие и адресные услуги, призванные облегчить зачастую трудный процесс возвращения на родину. Такие услуги включают: помощь в переводе на родину

заработанных за границей пенсий и социальных пособий; предоставление грантов и кредитов с малым риском в поддержку деловых инициатив; доступ к дополнительному профессиональному обучению и продолжению образования; помощь в решении социальных, семейных и иных проблем, связанных с возвращением мигрантов на родину.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 Более подробно о применении КЛФДЖ в сфере миграции см. UNIFEM (2008b).
- 2 Kuptsch (2006).
- 3 Moreno-Fontes Chammartin (2008: 39).
- 4 Страны, ратифицировавшие Конвенцию № 181: Албания (30 июня 1999 г.), Алжир (6 июня 2006 г.), Бельгия (28 сентября 2004 г.), Болгария (24 марта 2005 г.), Венгрия (19 сентября 2003 г.), Грузия (27 августа 2002 г.), Испания (15 июня 1999 г.), Италия (1 февраля 2000 г.), Литва (19 марта 2004 г.), Марокко (10 мая 1999 г.), Республика Молдова (19 декабря 2001 г.), Нидерланды (15 сентября 1999 г.), Панама (10 августа 1999 г.), Польша (15 сентября 2008 г.), Португалия (25 марта 2002 г.), Суринам (12 апреля 2006 г.), Уругвай (14 июня 2004 г.), Финляндия (25 мая 1999 г.), Чешская Республика (9 октября 2000 г.), Эфиопия (24 марта 1999 г.), Япония (28 июля 1999 г.),.
- 5 IOM (2008c). Данные предоставлены Представительством МОМ в Грузии.
- 6 Tomas (2008: 15).
- 7 Canada (2008).
- 8 Toyota, Yeoh and Nguyen (2007).
- 9 Dizon-Anonuevo (2008) и личная переписка Хелен Швенкен (июль 2007 г. и октябрь 2008 г.).
- 10 INSTRAW (2008).
- 11 Moreno-Fontes Chammartin (2008: 49). Некоторые компании, работающие в сфере информационных технологий, и поставщики финансовых услуг разработали программы внедрения информационных технологий в жизнь местных сообществ, особенно в жизнь мигрантов-женщин, их оставшихся на родине детей и супругов. Речь идет о программах, подобных филиппинской «Tulay IT Skills Training Programs for Overseas Filipino Workers & Dependents», и иных сходных проектах в семи других странах Азии (Lori Forman, Microsoft, Regional Coordinator, Community Affairs, Asia Pacific, China, Japan, 27 October 2008).
- 12 Network of the Resource Centres for Labour Migrants, Bishkek, 9 October.2008.



© Национальное агентство по трудоустройству и профессиональной подготовке / Марокко

Библиография

Гендерные аспекты трудовой миграции в Кыргызской Республике. – Бишкек: ЦИОМип „Эл-Пикир“, АБР, 2005.

Ивахнюк, И.В. Новая модель управления международной трудовой миграцией в России. - М.: Народонаселение, 2008, № 3. - С. 118-127.

ABVAKABO FNV

2008 “Your Rights as Domestic Worker in a Private Household”, Amsterdam, Netherlands
http://www.abvakabofnv.nl/docs/bijlagen/200807/Your_rights_as_domestic_worker_in_a_private_household.pdf

Agencia Española de Cooperación Internacional,

2008 Analytical Paper, Expert Seminar on Bilateral Temporary Labour Arrangements, Madrid, Spain, 10 October 2008. http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/studies_and_reports/analytical_paper_for_compendium.pdf

Bridget A.

2000 *Doing the Dirty Work. The Global Politics of Domestic Labour*, London/New York, Zed Books.

2004 “*The Devil is in the Detail: Lessons to be Drawn from the UK’s recent Exercise in Regularising Undocumented Workers*”, In: Le Voy, Michele; Verbruggen, Nele; Wets, Johan (ed.): *Undocumented Migrant Workers in Europe*, Brussels/Leuven, Picum, Katholieke Universiteit Leuven, 89-101

Bridget A., Ruhs M.

2008 “A Need for Migrant Labour? The Micro-Level Determinants for Staff Shortages and Implications for a Skills Based Immigration Policy”, a Paper Prepared for the Migration Advisory Committee (MAC), 24 July 2008, Website Published by the Migration Advisory Committee, September 2008. www.ukba.homeoffice.gov.uk/mac

Arango J., Jachimowicz M.

2005 Regularizing Immigrants in Spain: A New Approach, www.migrationinformation.org
(дата посещения сайта: 27 апреля 2009 г.)

2005 *Gendernye Aspekty Trudovoi Migracii v Kyrgyzskoi Respublike (Gender aspects of labour migration in the Kyrgyz Republic)*, Asian Development Bank (ADB), El-Pikir, Centr Izuchenia Obshestvennogo Mnenia (Opinion Research Center), Bishkek

Ban Ying

2003 “Information for Domestic Workers Working for Diplomats”, <http://ban-ying.de/downloads/Brosch%FCre%20f%FCr%20Hausangestellte.pdf>

Becklake S.

- 2008 “*Ethical*”, but Gender-Biased? A Gender-Sensitive Analysis of the International Migration of Nurses and its Governance through “Ethical” Recruitment Codes, Working Paper 1/2008, “New Research in Global Political Economy”, Kassel: Kassel University Press, <https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/bitstream/urn:nbn:de:hebis:34-2008082723463/3/New+Research+in+GPE+1-2008.pdf>

Boswell C., Stiller S., Straubhaar T.

- 2004 “Forecasting Labour and Skills Shortages: How can Projections Better Inform Labour Migration Policies?”, paper prepared for the European Commission, DG Employment and Social Affairs, Hamburg Institute of International Economics, Migration Research Group, Brussels

Boyd M.

- 2006 “Gender Aspects of International Migration to Canada and the United States”, Paper for the International Symposium on International Migration and Development, the Population Division of the Department of Economic and Social Affairs at the United Nations. www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P08_Boyd.pdf

Boyd M., Pikkov D.

- 2005 “Gendering Migration, Livelihood and Entitlements: Migrant Women in Canada and the United States”. Occasional Paper 6, United Nations Research Institute for Social Development, [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument)

Building and Wood Workers’ International (BWI)

- 2008 The BWI Migrant Workers Rights Campaign, Suban Jaya: BWI, Geneva

Canada, Government of Canada

- 2008 Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP), <http://www.canadainternational.gc.ca/mexico-mexique/work-travail/sawp-ptag.aspx?lang=en>

Canadian Law and Modern Day Foreign Brides

- 2007 Changing Together... a Centre for Immigrant Women, Canada, Legal Resource Centre of Alberta Ltd., Canada, <http://www.lawforforeignbrides.ca/fb/>

Castles S.

- 2004 *Why Migration Policies Fail*, In: *Ethnic and Racial Studies*, 27, 2, 205-227

Chang K. A., Ling L.H.M.

- 2000 “Globalization and its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong”, In: Marchand M. H., Runyan Anne Sisson (ed.), “Gender and Global Restructuring” Sightings, Sites and Resistances, London, New York, Routledge, 27-43.

Citizenship and Immigration Canada, Canada

- 2005 Facts and Figures: Immigration Overview. Permanent and Temporary Residents.
www.cic.gc.ca/english/research/menu-fact.html
- 2006 Facts and Figures 2006: Immigration Overview – Permanent and Temporary Residents,
<http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2006>
- 2007 Working Temporarily in Canada: The Live-in Caregiver Program,
<http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/index.asp>

Confederacion de Trabajadores de Colombia (CTC), Instituto Sindical de Cooperación y Desarrollo (ISCOD), Union General de Trabajadores (UGT), Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)

- 2005 “Curso Práctico Sobre Extranjería y Condiciones Laborales en España. Quito, Ecuador”,
http://www.sindicatoseinmigracion.org/pdf/manual_quito.pdf

Cornelius W. A., Tsuda T.

- 2004 *Controlling Immigration: The Limits of Government Intervention*, In: Cornelius W.A., Tsuda T., Martin P. L.; Hollifield J. F. (ed.): *Controlling Immigration, a Global Perspective*, Second Edition, Stanford, California: Stanford University Press, 3-48

Council of Europe, CoE

- 1950 “The European Convention on Human Rights and its Five Protocols”,
<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/005.htm>

Council of the European Union (EU-Council)

- 2003 Council Directive, 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification,
Official Journal of the European Communities, L 251/12, 03.10.2003, 12-18

Cruz A.

- 2004 “Portability of Benefits Rights in Response to External and Internal Labor Mobility: the Philippine Experience”, Paper presented at the International Social Security Association (ISSA), 13th Regional Conference for Asia and the Pacific in Kuwait, March 8-10, 2004.
<http://www.issa.int/pdf/kuwait04/2cruz.pdf>

Cruz R.,

- 2009 Spain, www.migrar.org (дата посещения сайта: 27 апреля 2009 г.)

Cyrus N.

- 2004 *Towards a Dual Approach to Asserting Working Standards for the (Irregular) Employment of Migrant Workers*, *Construction Labour Research News*, 4, 22-33.

David N.

- 2007 “Jordan: a Ray of Hope for Domestic Workers”, *Union View*, 7, December, 14-15,
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Jordanie_EN.pdf

Demaret L.

- 2008 “Decent Work for Domestic Workers. International Convention on the Way”,
Labour Education, 2007, 3-4

Department of Health and Children, Ireland

- 2001 “Guidance for Best Practice on the Recruitment of Overseas Nurses and Midwives”, Dublin
www.dohc.ie/publications/recruitment_of_overseas_nurses_and_midwives.html

Department of Health, United Kingdom

- 2004 “Code of Practice for the International Recruitment of Healthcare Professionals “, London,
Crown Copyright

Department of Justice, United States

- 2008 Violence Against Women Act. <http://www.ovw.usdoj.gov/regulations.htm>

DGB Bildungswerk

- 2002 *Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne
Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis*. Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt.
Mitteilungen zur Migrationspolitik 11, December 2002. Düsseldorf, Germany

Dizon-Anonuevo, E.M.

- 2008 “Addressing the Social Cost of Migration in the Philippines: the Atikha Experience”, Paper
prepared for the International Conference on Gender, Migration and Development, Seizing
Opportunities, Upholding Rights. Manila, Philippines, September 25-26, 2008, Manuscript

Donato K.M., Gabaccia D., Holdaway J., Manalansan IV, M., Pessar P.R.

- 2006 “A Glass Half Full?” Gender in Migration Studies, Introduction to the Special Issue on
Gender and Migration, *International Migration Review*, 40, 1, 3-26

Commission of the European Communities (EC)

- 2005 “Communication. Migration and Development: Some Concrete Orientations”, COM (2005) 390
final, Brussels, 1 September 2005, Brussels, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005DC0390:EN:NOT>
- 2007 *Handbook on Integration for Policy-Makers and Practitioners*, Directorate-General
Justice and Home Affairs, Second edition, Brussels, EC
- 2008 “Free Movement and Residence Rights of EU Citizens and their Families”, the Commission
Assesses Application by Member States, IP/08/1922, Brussels, 10 December 2008, Brussels
- Без даты “A Guide to Gender Impact Assessment”, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

European Parliament (EP), International Organization for Migration (IOM)

- 2008 *Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration
Including an Assessment of the Conditions and Formalities imposed by each Member
State for Newcomer*, by C. Adam, A. Devillard. International Migration Law and Legal Affairs
Department (IOM), February 2008. <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200802/20080229ATT22589/20080229ATT22589EN.pdf>

European Trade Union Confederation (ETUC) (ed.)

2005 "Out of the Shadow. Organising and Protecting Domestic Workers in Europe: the Role of Trade Unions", Brussels, ETUC

Eurostat

2008 "Recent migration trends: citizens of EU-27 Member States become ever more mobile while EU remains attractive to non-EU citizens", Statistics in Focus, 98/2008 (November 2008), Brussels, Eurostat

Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico (FIDALDO), Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico (DOMINA), Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi, (FILCAMS-CGIL), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS-UIL), Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'uomo (FEDERCOLF)

2007 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Prestatori di Lavoro Domestico, 1° Febbraio 2007, Decorrenza: 1° marzo 2007, scadenza: 28 febbraio 2011, <http://www.csed.it/paco/ccnlcollabfam.htm>

Follmar-Otto P.

2007 "Temporäre Arbeitsmigration in die Europäische Union", Menschenrechtliche Anforderungen, Berlin, Deutsches Institut für Menschenrechte

Ghana Health Services Workers Union (HSWU-GTUC), Ghana Registered Nurses Association (GRNA)

Без даты "Ghana Pre-Decision and Information Kit. Migration and Women Health Workers Ghana", Accra

Global Commission on International Migration (GCIM)

2005 "Migration in an Interconnected World: New Directions for Action", Report of the Global Commission on International Migration, Geneva

Holzmann R., Koettl J., Chernetsky T.

2005 "Portability Regimes of Pension and Health Care Benefits for International Migrants: An Analysis of Issues and Good Practices", Social Protection Discussion Paper Series, No. 0519, Washington D.C, World Bank, Social Protection Unit, http://www.unitar.org/mm/file/Portability_SP%20DP%200519.pdf

IKUSPEGI, Observatorio Vasco de la Inmigración

2009 Legislación Estatal: Acuerdos Migratorios, http://www.ikuspegi.org/es/legislacion/legislacion_estatal.php

International Labour Organization (ILO)

1975 C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, Geneva, <http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convde.pl?C143>

2004 "Report VI. Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy", International Labour Conference, 92nd Session 2004, ILO, Geneva

- 2006 “ILO Multilateral Framework on Labour Migration”, Non-Binding Principles and Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration, Geneva, ILO
- 2007a “Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO)”, Draft ISCO-08 Group Definitions: Occupations in Cleaning and Housekeeping, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/d515.pdf>
- 2007b “Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO)”, Draft ISCO-08 Group Definitions: Occupations in Health, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/health.pdf>
- 2008a 1: Migration, Human Rights and Development, Session 1.1 Protecting the Rights of migrant workers. A Shared Responsibility, Background Paper, Roundtable Coordinators of the Session: Governments of The Philippines and The United Arab Emirates. Global Forum on Migration and Development, Manila, 27-30 October 2008. http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/ilo_paper_gfmd_rt_1.pdf
- 2008b “Governing Body”, 301st Session, Geneva March 2008, document GB.301/2, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090361.pdf
in print “Labour Migration and Effective Use of Human Resources in the Kyrgyz Republic”, Bishkek

ILO-ACTRAV, Bureau for Workers’ Activities

- 2008 “In search for decent work. A manual for trade unionists”, ILO-ACTRAV, Geneva
- 2009 “Domestic Work. Labour Education”, 2007/3-4, No. 148-149, Geneva

Institute for Economy, Finance and Business (IEFB)

- 2007 “Impact of remittances and migration on children, families and communities in Albania”, www.unicef.org/ceecis/wg1t2_1.ppt

United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)

- 2008 “Gender and Remittances: Constructing a Local Gender Sensitive Development”, <http://www.un-instraw.org/en/grd/general/remittances-and-development.html>

International Council of Nurses (ICN)

- 2002 “International Perspectives”, *International Nursing Review*, 49, 69-74

International Organization for Migration (IOM)

- 2004 “Glossary on Migration”, Geneva, http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/Glossary_eng.pdf
- 2005 “Final Report to the Government of the United States of America”, Micro-enterprise Development (MIDA) for Guinean Women through the Provision of Micro-Credits and Mobilization of Women from the Diaspora, IOM, Geneva
- 2006 “Reintegration Services for Assisted Voluntary Return Programs: The National Reintegration Network”, IOM Moldova, http://iom.fi/files/avr_updates/may_06/IOM_Moldova_Reintegration_Assistance_Eng.pdf
- 2007 “Mobilizing the African Diaspora for the Development of Africa”, Migration for Development in Africa (MIDA), IOM, Geneva

- 2008a “Compendium of Good Practice Policy Elements in Bilateral Temporary Labour Arrangements”, Global Forum on Migration and Development (GFMD). Follow-up on GFMD 2007 Roundtable 1.2, “Temporary Labour Migration as a Contribution to Development: Sharing Responsibility”, Co-chaired by the Governments of Spain and Morocco, http://government.gfmd2008.org/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=91&Itemid=45
- 2008b Conference Room Paper/26
- 2008c “Gender Coordination Report 2008”, 96th Session of the Council, Geneva, 2-5 December
- 2008d Migrant Women for Development in Africa (WMIDA), Call for Proposals 2008/2009, Data Analysis, October 2008
- 2008e “Organizing the Association of Employment Agencies in Asia: Moving Forward to Action on Ethical Recruitment”, Proceedings of the Regional Conference-Workshop, April 3-4, 2008, Manila, Makati
- 2008f “Profile of Potential Labour Migrants”, Migration Resource Centres – Georgia, Statistical Overview, July 2006-June 2008, Tbilisi: IOM, Georgia
- 2008g *World Migration Report 2008*, Geneva

IOM Minsk, International Organization for Migration

- 2008 “IOM Migration Research Series No 36: Trafficking of Men - a Trend Less Considered”, The Case of Belarus and Ukraine, Prepared for IOM by Rebecca Surtees, NEXUS Institute, Vienna IOM (3 December 2008)

IOM Tajikistan, International Organization for Migration

- n.a. “Gender-related information in remittances for development programme”, Dushanbe

Ivakhnyuk I.

- 2008 “New Model of the State Management of Labour Migration in Russia”, Critical Analysis [in Russian], *Narodonaseleniye*, 3, 118-127

Kabeer Naila, and R. Subrahmanian and Kali for Women (eds.)

- 1999 “Institutions, Relations and Outcomes: A Framework and Case Studies for Gender-aware Planning”, New Delhi: Zubaan

Keough L. J.

- 2006 “Globalizing “Postsocialism”: Mobile Mothers and Neoliberalism on the Margins of Europe”, *Anthropological Quarterly*, 79, 3, 431-461

Kofman E., Raghuram P., Merefield M.,

- 2005 “Gendered Migrations: Towards Gender Sensitive Policies in the UK”, *Asylum and Migration*, Working Paper 6, May 2005, London, Institute for Public Policy Research

Kuption C. (ed.)

- 2006 “Merchants of Labour”, ILO, International Institute for Labour Studies, Geneva

Langevin L., Belleau M. C.

2000 "Trafficking in Women in Canada", a Critical Analysis of the Legal Framework Governing Immigrant Live-in Caregivers and Mail-Order Brides, Ottawa: Status of Women Canada

Laruelle M.

2007 "Central Asian Labour Migrants in Russia: The 'Diasporization' of Central Asian States", China and *Eurasia Forum Quarterly*, 5, 3, 101-119

Le Voy M., Verbruggen N., Wets J. (ed.)

2004 "Undocumented Migrant Workers in Europe", Brussels/Leuven: Picum, Katholieke Universiteit Leuven

Mahler S. J., Pessar P. R.

2006 "Gender Matters: Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies", *International Migration Review*, 40, 1, 27-63

Manchanda R.

2007 "Women: Grounded until Thirty", *India Together*, 21 August 2007, <http://www.indiatogether.org/2007/aug/wom-migrant.htm>

Manssor A., Quillin B.,

2007 "Migration and Remittances. Eastern Europe and the Former Soviet Union", Washington D.C., World Bank, http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1167856389505/Migration_FullReport.pdf

Martens J.

2007 "Multistakeholder Partnerships – Future Models of Multilateralism?", Friedrich-Ebert-Foundation, *Dialogue on Globalization, Occasional Papers No. 29*. Berlin, FES

Martin P.

2008 "Fostering more opportunities for legal migration in North America", Paper prepared for the Roundtable 2.1, Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, 27-28 October, Manila

Martin S. F., Abimourchad R.

2008 "Promoting the Rights of Migrants", Working Paper prepared for the Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, Manila, October 2008

McLaren A.T., Black T.

2005 "Family Class and Immigration in Canada: Implications for Sponsored Elderly Women", Working Paper Series, Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, <http://www.riim.metropolis.net/research/working/2003.html>

Migration Policy Institute (MPI)

- 2008 "Learning by Doing: Experiences of Circular Migration", by K Newland, D. Rannveig Agunias, A. Terrazas. MPI Insight, Program on Migrants, Migration, and Development. September 2008, Washington D.C.

Migration und Arbeit (MigrAr)

- 2008 *Gewerkschaftliche Anlaufstelle für MigrantInnen ohne gesicherten Aufenthalt*. Arbeitsmaterial. Hamburg: ver.di. Hamburg, Germany

Ministry of Justice, Sweden, Regeringskansliet

- 2008 "New rules for labour immigration." Stockholm
2009 Labour Immigration, www.sweden.gov.se/sb/d/3083/a/114169
2009b Statement by Gustaf Rönneklev, Ministry of Justice, Department for Migration and Asylum Policy. Seminar on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, Unpublished Manuscript, Brdo, 17 February 2009

Moreno-Fontes Chammartin, G.

- 2008 "Migration, Gender Equality and Development", Overview Paper: International Conference on Gender, Migration and Development: Seizing Opportunities, Upholding Rights, Manila, Philippines, September 25-26, 2008, ILO, Geneva

Morokvasic, M.

- 2007 "Migration, Gender, Empowerment", Lenz, I., Ullrich, Ch.; Fersch, B. (ed.): Gender Orders Unbound? Globalisation, Restructuring and Reciprocity. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 69-97.

National Health Service, Scotland

- 2006 "Code of Practice for the International Recruitment of Healthcare Professionals in Scotland", Edinburgh

National Science Foundation (NSF)

- 2008 Science and Engineering Indicators 2008, <http://www.nsf.gov/statistics/seind08/start.htm>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

- 2004 "Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads", OECD, Paris
2008 "International Migration Outlook", SOPEMI 2008 Edition, OECD, Paris

OPS/OMS

- Programa de Preparativos para Situaciones de Emergencia y Socorro en Casos de Desastre*; EIRD-ONU, *Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres*; *Organización Panamericana de la Salud (OPS)*; International Organization for Migration (IOM); *Centro de Coordinación para la Prevención de los Desastres Naturales en América Central (CEPRENAC)*
2002 *Radionovela: Tiempos de huracanes. Guía de apoyo para talleres participativos*. Aprendiendo sobre los desastres a través de la radiodifusión. San José, Costa Rica, <http://www.eird.org/fulltext/radionovela/Gu%EDA%20Radionovela.pdf>

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE)

- 2004a DECISION No. 14/04. 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality. MC.DEC/14/04. http://www.osce.org/documents/mcs/2004/12/3917_en.pdf
- 2006a Glossary on Gender-Related Terms, http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf
- 2006b “A Summary of Challenges Facing Legal Responses to Human Trafficking for Labour Exploitation in the OSCE Region”, Occasional Paper Series, No. 1. Background paper by Kathy Thompson for the Alliance against Trafficking in Persons High-Level Conference “Human Trafficking for Labour Exploitation/Forced and Bonded Labour Prosecution of Offenders, Justice for Victims”, Vienna, 16–17 November 2006, Vienna, OSCE-Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings
- 2007a “2007: A Platform for Action”, Annual Report of the OSCE Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings, Permanent Council Meeting, 22 November 2007, http://www.osce.org/publications/cthb/2007/12/28676_1001_en.pdf
- 2007b Decision No. 8/07. Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation. Ministerial Council, MC.DEC/8/07, 30 November 2007, Madrid
- 2008 “Human Trafficking for Labour Exploitation/Forced and Bonded Labour: Identification – Prevention – Prosecution, Prosecution of Offenders, Justice for Victims”, Report of the 3rd and 5th Alliance against Trafficking in Persons Conferences in November 2005 and November 2006, Vienna, http://www.osce.org/publications/cthb/2008/05/31148_1143_en.pdf

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), International Organization for Migration (IOM), International Labour Office (ILO)

- 2006 *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and of Destination*, Vienna, Geneva
- 2007 *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies. Mediterranean edition*, Vienna, Geneva, http://www.osce.org/publications/eea/2007/12/28725_1003_en.pdf

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR)

- 2004 *National Referral Mechanisms. Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons. A Practical Handbook*, OSCE-ODIHR, Warsaw

Oso Casas L., Garson J., P.

- 2005 “The Feminisation of International Migration”, OECD and European Commission Seminar, http://esomi.es/uploads/publicaciones/articulos/2005-OSO-GARSON_feminisation%20of%20migration%20OCDE-UE.pdf

Pandya J.

- 2005 “The Italian Job - A New Way of Managing Migration”, *Labour Migration*, June 2005, 8-10.

Paoletti S.

- 2009 “Gender Sensitive Labour Migration Policies. Perspectives from the United States”, Unpublished Manuscript, Submission to the OSCE, Brdo, 16-17 February 2009

Platform for International Co-operation on Undocumented Migrants (PICUM)

2005 Update Regularisation in Campaign in Spain 2004-2005, http://www.picum.org/HOMEPAGE/update_regularisation_campaign_i.htm

Piper N.

2008 "Political Participation and Empowerment of Foreign Workers. Gendered Advocacy and Migrant Labour Organising in Southeast and East Asia", Piper N. (ed.), *New Perspectives on Gender and Migration, Livelihood, Rights and Entitlements*, New York, London, Routledge, 247-273

Public Services International (PSI)

2006 "Policy Statement on International Migration with Particular Reference to Health Services", Public Services International, Geneva, www.world-psi.org

Ramirez-Machado .M.

2003 "Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective", ILO, Geneva

Ramírez C., García Domínguez M., Míguez Morais J.

2005 "Crossing Borders: Remittances, Gender and Development", Working Paper INSTRAW, June 2005, INSTRAW, Santo Domingo

RESPECT, European Network of Migrant Domestic Workers

2001a "Migrant Domestic Workers: Acting Together", RESPECT: Reports from the EU Workshops 2001, London, RESPECT

2001b "Migrant Domestic Workers: Acting Together", RESPECT: Transferable Model for using forum theatre, London, RESPECT

Rubin J., Rendall M. S., Rabinovich L., Tsang F., Janta B., Oranje-Nassau C. van

2008 "Migrant Women in the EU Labour Force. Summary of Findings", Study by the RAND Corporation prepared for the European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity (DG EMPLOY), RAND, Santa Monica

Satterthwaite M., United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)

2003 "Human Rights Protections Applicable to Women Migrant Workers", A UNIFEM Briefing Paper, UNIFEM, New York, Bangkok

Schwenken H.

2005 "The Challenges of Framing Women Migrants' Rights in the European Union", *La Revue Européenne des Migrations Internationales (REMI)*, 21, 2, 177-194

2008 "Beautiful Victims and Sacrificing Heroines: Exploring the Role of Gender Knowledge in Migration Policies", *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 33, 4, 370-376

Scottish Government, United Kingdom

2005 The Fresh Talent Scotland Scheme, <http://www.scotland.gov.uk/News/Releases/2005/06/16102727>

Tamayo W.

- 2007 “Gender & Migration Symposium, Panel Two ‘Women in the Global Economy’”, *Journal of Gender Law & Justice*, 22: 325

The Commonwealth

- 2003 Commonwealth Code of Practice for the International Recruitment of Health Workers, http://www.thecommonwealth.org/Internal/34040/34042/human_resources_for_health

Tomas P. A. Sto., Chairperson Development Bank of the Philippines

- 2008 “Protection of Migrant Workers. A Shared Responsibility”, Paper prepared for the Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, 27-28 October 2008, Manila

Tonelli, S.

- 2009 General Directorate for Social Cohesion. Migrant Women and their Treatment by the Parliamentary Assembly and Standard-Setting and Monitoring Bodies of the Council of Europe. Strasbourg: Council of Europe.

Toyota M., Yeoh B.S. A., Nguyen L.

- 2007 “Editorial Introduction: Bringing the ‘Left Behind’ Back into View in Asia: a Framework for Understanding the ‘Migration-Left Behind Nexus’”, *Population, Space and Place*, 13, 157-161

United Nations

- 1990 International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and their Families. Adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990. Entered into force 01.07.2003. New York, http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm
- 2004a Resolution Adopted by the General Assembly on the report of the Third Committee (A/58/501)]. Violence against Women Migrant Workers, Fifty-eighth Session, 10 February 2004, A/RES/58/143. New York
- 2004b Social Dimensions of International Migration, http://www.un.org/esa/population/meetings/thirdcoord2004/P02_DSPD.pdf
- 2005 Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Combined Second and Third Periodic Reports of States Parties: Azerbaijan. CEDAW/C/AZE/2-3, 8 March 2005. New York.
- 2007 Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Combined Sixth and Seventh Periodic Reports of States Parties: Canada. CEDAW/C/CAN/7, 17 August 2007, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/485/90/PDF/N0748590.pdf?OpenElement>
- 2008 Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families. Initial Report of the Government of the Philippines under Article 73 of the International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families. CMW/C/LKA/1, 19 June 2008, CMW/C/PHL/1, 7 March 2008. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/CMW.C.PHL.1.doc>

United Nations Development Programme (UNDP)

- 2007 “Uzbekistan: Promotion of the Rights of Women Migrant Workers”, Phase 2, 2008–2009, Tashkent

UNESCAP

- 2004 “Concept Note on the Use of Gender-Sensitive Qualitative Indicators for Monitoring Implementation of the Beijing Platform for Action”, <http://www.unescap.org/esid/GAD/Events/High-level%20meeting%20Sep%202004/Final%20note%20qualitative%20indicators%20-%20Meena.pdf>

United Nations Children’s Fund (UNICEF)

- 2008 “Migration and the Rights of Children in Moldova”, UNICEF Moldova

United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)

- 2005 Ethical Conduct and Good Practices of Overseas Employment Service Providers, adopted November 15, 2005 at UNIFEM’s Regional Consultation of Overseas Employment Service Providers on Good Practices to Protect Women Migrant Workers. Bangkok, Thailand. Bangkok
- 2008a Orientation Workshop. Women Labour Migrants’ Rights Assessment in CIS, Almaty, 24-26 September 2008
- 2008b Overview Paper: ‘Claim & Celebrate Women Migrants’ Human Rights through CEDAW’. Prepared by UNIFEM, East and Southeast Asia Regional Office, Bangkok, International Conference on Gender, Migration and Development, 25-26 September 2008, Manila. Bangkok.
- 2008c “Regional Program Empowering Women Migrant Workers in Asia”, Bangkok.

United Food and Commercial Workers Union (UFCWU)

- 2007 UFCW Canada Report on the Status of Migrant Farm Workers in Canada, 2006-2007, <http://www.ufcw.ca/>

United Kingdom, Border and Immigration Agency

- 2008 “Impact Assessment of Tier 1 for the Points Based System for Immigration”, 6 February 2008, London

United Kingdom Home Office, Border Agency

- 2009a Domestic Workers, <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/othercategories/domesticworkers/whatoexpect/>
- 2009b Migrant Workers Face Tougher Test to Work in the United Kingdom. 22 February <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/migrantworkerstoughertest>

United States, Department of Homeland Security

- 2008 “Non-immigrant Admissions to the United States: 2007”, *Annual Flow Report*, August 2008. Washington D.C.

United States Office of Immigration Statistics (INA and Department Of Homeland Security)

- 1986–2005 Yearbook of Immigration Statistics, Annual Reports

Wang, Hong-zen

2007 “Hidden Spaces of Resistance of the Subordinated: Case Studies from Vietnamese Female Migrant Partners in Taiwan”, *International Migration Review*, 41: 3, 706-727

Women’s Law, United States

2009 VAWA: Violence Against Women Act,
http://www.womenslaw.org/laws_state_type.php?id=10270&state_code=US

World Health Organization (WHO)

2006 “The world health report 2006 - working together for health”, Geneva,
<http://www.who.int/whr/2006/en/>

Дата посещения всех Интернет-сайтов – 27-29 апреля 2009 г.



© Международная организация труда / Ж. Майяр

Приложения

Приложение 1а: Ратификация международных конвенций о защите прав трудящихся-мигрантов и женщин

Государства-участники ОБСЕ

СТРАНА	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)	Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.)	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми и наказании за нее (вступил в силу 25 декабря 2003 г.)	Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов (декабрь 1990 г.)	Конвенция МОТ 1975 года о трудящихся-мигрантах
Австрия	17/07/80 (а) 31/03/82 (б)	22/07/69 (а) 09/05/72 (б)	12/12/00 (а) 15/09/05 (б)		
Азербайджан	10/07/95 (а) (б)	16/08/96 (а) (б)	12/12/00 (а) 30/10/03 (б)	11/01/99 (а) (б)	
Албания	11/05/94 (а) (б)	11/05/94 (а) (б)	12/12/00 (а) 21/08/02 (б)	05/06/07 (а) (б)	09/12/78 (а) 12/09/06 (б)
Андорра	15/01/97 (а) (б)	05/08/02 (а) 22/09/06 (б)			
Армения	13/09/93 (а) (б)	23/06/93 (а) (б)	15/11/01 (а) 01/07/03 (б)		09/12/78 (а) 27/01/06 (б)
Беларусь	17/07/80 (а) 04/02/81 (б)	07/03/66 (а) 08/04/69 (б)	14/12/00 (а) 25/06/03 (б)		
Бельгия	17/07/80 (а) 10/07/85 (б)	17/08/67 (а) 07/08/75 (б)	12/12/00 (а) 11/08/04 (б)		
Болгария	17/07/80 (а) 08/02/82 (б)	01/06/66 (а) 08/08/66 (б)	13/12/00 (а) 05/12/01 (б)		
Босния и Герцеговина	01/09/93 (а) (б)	16/07/93 (а) (б)	12/12/00 (а) 24/04/02 (б)	13/12/96 (а) (б)	09/12/78 (а) 02/06/93 (б)
Ватикан		21/11/66 (а) 01/05/69 (б)			
Венгрия	06/06/80 (а) 22/12/80 (б)	15/09/66 (а) 04/05/67 (б)	14/12/00 (а) 22/12/06 (б)		
Германия	17/07/80 (а) 10/07/85 (б)	10/02/67 (а) 16/05/69 (б)	12/12/00 (а) 14/06/06 (б)		
Греция	02/03/82 (а) 07/06/83 (б)	07/03/66 (а) 18/06/70 (б)	13/12/00 (а) не ратифицирован		
Грузия	26/10/94 (а) (б)	02/06/99 (а) (б)	13/12/00 (а) 05/09/06 (б)		

СТРАНА	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)	Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.)	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми и наказании за нее (вступил в силу 25 декабря 2003 г.)	Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов (декабрь 1990 г.)	Конвенция МОТ 1975 года о трудящихся-мигрантах
Дания	17/07/80 (a) 21/04/83 (б)	21/06/66 (a) 09/12/71 (б)	12/12/00 (a) 30/09/03 (б)		
Ирландия	23/12/85 (a) (б)	21/03/68 (a) 29/12/00 (б)	13/12/00 (a) не ратифицирован		
Исландия	24/07/80 (a) 18/06/85 (б)	14/11/66 (a) 13/03/67 (б)	13/12/00 (a) не ратифицирован		
Испания	17/07/80 (a) 05/01/84 (б)	13/09/68 (a) (б)	13/12/00 (a) 01/03/02 (б)		
Италия	17/07/80 (a) 10/06/85 (б)	13/03/68 (a) 05/01/76 (б)	12/12/00 (a) 02/08/06 (б)		09/12/78 (a) 23/06/81 (б)
Казахстан	26/08/98 (a) (б)	26/08/98 (a) (б)	31/07/08 (a) (б)		
Канада	17/07/80 (a) 10/12/81 (б)	24/08/66 (a) 14/10/70 (б)	14/12/00 (a) 13/05/02 (б)		
Кипр	23/07/85 (a) (б)	12/12/66 (a) 21/04/67 (б)	12/12/00 (a) 06/08/03 (б)		09/12/78 (a) 28/06/77 (б)
Киргизская Республика	10/02/97 (a) (б)	05/09/97 (a) (б)	13/12/00 (a) 02/10/03 (б)	29/09/03 (a) (б)	
Латвия	14/04/92 (a) (б)	14/04/92 (a) (б)	10/12/02 (a) 25/05/04 (б)		
Литва	18/01/94 (a) (б)	08/06/98 (a) 10/12/98 (б)	25/04/02 (a) 23/06/03 (б)		
Лихтенштейн	22/12/95 (a) (б)	01/03/00 (a) (б)	14/03/01 (a) 20/02/08 (б)		
Люксембург	17/07/80 (a) 02/02/89 (б)	12/12/67 (a) 01/05/78 (б)	13/12/00 (a) 20/04/09 (б)		
Бывшая югославская республика Македония	18/01/94 (a) (б)	18/01/94 (a) (б)	12/12/00 (a) 12/01/05 (б)		09/12/78 (a) 17/11/91 (б)
Мальта	08/03/91 (б)	05/09/68 (a) 27/05/71 (б)	14/12/00 (a) 24/09/03 (б)		
Молдова	01/07/94 (a) (б)	26/01/93 (a) (б)	14/12/00 (a) 16/09/05 (б)		
Монако	18/03/05 (a) (б)	27/09/95 (a) (б)	13/12/00 (a) 05/06/01 (б)		
Нидерланды	17/07/80 (a) 23/07/91 (б)	24/10/66 (a) 10/12/71 (б)	12/12/00 (a) 27/07/05 (б)		
Норвегия	17/07/80 (a) 21/05/81 (б)	21/11/66 (a) 06/08/70 (б)	13/12/00 (a) 23/09/03 (б)		09/12/78 (a) 24/01/79 (б)
Польша	29/05/80 (a) 30/07/80 (б)	07/03/66 (a) 05/12/68 (б)	04/10/01 (a) 26/09/03 (б)		
Португалия	24/04/80 (a) 30/07/80 (б)	24/08/82 (a) (б)	12/12/00 (a) 10/05/04 (б)		09/12/78 (a) 12/12/78 (б)

СТРАНА	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)	Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.)	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми и наказании за нее (вступил в силу 25 декабря 2003 г.)	Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов (декабрь 1990 г.)	Конвенция МОТ 1975 года о трудящихся-мигрантах
Российская Федерация	17/07/80 (а) 23/01/81 (б)	07/03/66 (а) 04/02/69 (б)	12/12/00 (а) 26/05/04 (б)		
Румыния	04/09/80 (а) 07/01/82 (б)	15/09/70 (а) (б)	14/12/00 (а) 04/12/02 (б)		
Сан-Марино	26/09/03 (а) 10/12/03 (б)	11/12/01 (а) 12/03/02 (б)	14/12/00 не ратифицирован		09/12/78 (а) 23/05/85 (б)
Сербия	12/03/01 (а) (б)	12/03/01 (а) (б)	12/12/00 (а) 06/09/01 (б)	11/11/04 (а) не ратифицирована	09/12/78 (а) 24/11/00 (б)
Словацкая Республика	28/05/93 (а) (б)	28/05/93 (а) (б)	15/11/01 (а) 21/09/04 (б)		
Словения	06/07/92 (а) (б)	06/07/92 (а) (б)	15/11/01 (а) 21/05/04 (б)		09/12/78 (а) 29/05/92 (б)
Соединенное Королевство	22/07/81 (а) 07/04/86 (б)	11/10/66 (а) 07/03/69 (б)	14/12/00 (а) 09/02/06 (б)		
Соединенные Штаты	17/07/80 (а) не ратифицирована	28/09/66 (а) 21/10/94 (б)	13/12/00 (а) 03/11/05 (б)		
Таджикистан	26/10/93 (а) (б)	11/01/95 (а) (б)	08/07/02 (а) (б)	07/09/00 (а) 08/01/02 (б)	09/12/78 (а) 10/04/07 (б)
Туркменистан	01/05/97 (а) (б)	29/09/94 (а) (б)	28/03/05 (а) (б)		
Турция	20/12/85 (а) (б)	13/10/72 (а) 16/09/02 (б)	13/12/00 (а) 25/03/03 (б)	13/01/99 (а) 27/09/04 (б)	
Узбекистан	19/07/95 (а) (б)	28/09/95 (а) (б)	28/06/01 (а) 12/08/08 (б)		
Украина	17/07/80 (а) 12/03/81 (б)	07/03/66 (а) 07/03/69 (б)	15/11/01 (а) 21/05/04 (б)		
Финляндия	17/07/80 (а) 04/09/86 (б)	06/10/66 (а) 14/07/70 (б)	12/12/00 (а) 07/09/06 (б)		
Франция	17/07/80 (а) 14/12/83 (б)	28/07/71 (а) (б)	12/12/00(а) 29/10/02 (б)		
Хорватия	09/09/92 (а) (б)	12/10/92 (а) (б)	12/12/00 (а) 24/01/03 (б)		
Черногория	23/10/06 (а) (б)	23/10/06 (а) (б)	23/10/06 (а) (б)	23/10/06 (а) не ратифицирована	09/12/78 (а) 03/06/06 (б)
Чешская Республика	22/02/93 (а) (б)	22/02/93 (а) (б)	10/12/02 (а) не ратифицирован		
Швейцария	23/01/87 (а) 27/03/97 (б)	29/11/94 (а) (б)	02/04/02 (а) 27/10/06 (б)		
Швеция	07/03/80 (а) 02/07/80 (б)	05/05/66 (а) 06/12/71 (б)	12/12/00 (а) 01/07/04 (б)		09/12/78 (а) 28/12/82 (б)
Эстония	21/10/91 (а) (б)	21/10/91 (а) (б)	20/09/02 (а) 12/05/04 (б)		

(а) дата подписания, (б) дата ратификации, присоединения и правопреимства

Партнеры ОБСЕ в сфере сотрудничества
Страны Средиземноморья – партнеры в сфере сотрудничества

СТРАНА	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)	Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.)	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми и наказании за нее (вступил в силу 25 декабря 2003 г.)	Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов (декабрь 1990 г.)	Конвенция МОТ 1975 года о трудящихся-мигрантах
Алжир	22/05/96 (а) (б)	09/12/66 (а) 14/02/72 (б)	06/06/01 (а) 09/03/04 (б)	21/03/05 (а) (б)	
Египет	16/07/80 (а) 18/09/81 (б)	28/09/66 (а) 01/05/67 (б)	01/05/02 (а) 05/03/04 (б)	19/02/93 (а) (б)	
Израиль	17/07/80 (а) 03/10/91 (б)	07/03/66 (а) 03/01/79 (б)	14/11/01 (а) 23/06/08 (б)		
Иордания	03/12/80 (а) 01/07/92 (б)	30/05/74 (а) (б)			
Марокко	21/07/93 (а) (б)	18/09/67 (а) 18/12/70 (б)		15/08/91 (а) 21/06/93 (б)	
Тунис	24/07/80 (а) 20/09/85 (б)	12/04/66 (а) 13/01/67 (б)	13/12/00 (а) 14/07/03 (б)		

(а) дата подписания, (б) дата ратификации, присоединения и правопреемства

Страны Азии – партнеры ОБСЕ в сфере сотрудничества

СТРАНА	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)	Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.)	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми и наказании за нее (вступил в силу 25 декабря 2003 г.)	Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов (декабрь 1990 г.)	Конвенция МОТ 1975 года о трудящихся-мигрантах
Афганистан (2003)	14/08/80 (а) 05/03/03 (б)	06/07/83 (а) (б)			
Республика Корея (1994)	25/05/83 (а) 27/12/84 (б)	08/08/78 (а) 05/12/78 (б)	13/12/00 (а) не ратифицирован		
Монголия (2004)	17/07/80 (а) 20/07/81 (б)	03/05/66 (а) 06/08/69 (б)	27/06/08 (а) (б)		
Таиланд (2000)	09/08/85 (а) (б)	28/01/03 (а) (б)	18/12/01 (а) не ратифицирован		
Япония (1992)	17/07/80 (а) 25/06/85 (б)	15/12/95 (а) (б)	09/12/02 (а) не ратифицирован		

(а) дата подписания, (б) дата ратификации, присоединения и правопреемства

Приложение 1б: Ратификация Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

Государства-участники ОБСЕ

СТРАНА	Свобода объединения и коллективные переговоры		Упразднение принудительного и обязательного труда		Упразднение дискриминации в области труда и занятий		Запрещение детского труда	
	Конвенция № 87 (1948 г.)	Конвенция № 98 (1949 г.)	Конвенция № 29 (1930 г.)	Конвенция № 105 (1957 г.)	Конвенция № 100 (1951 г.)	Конвенция № 111 (1958 г.)	Конвенция № 138 (1973 г.)	Конвенция № 182 (1999 г.)
Австрия	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	2001
Азербайджан	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	2004
Албания	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	2001
Андорра								
Армения	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	2006
Беларусь	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	2000
Бельгия	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	2002
Болгария	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	2000
Босния и Герцеговина	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	2001
Ватикан								
Венгрия	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	2000
Германия	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	2002
Греция	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	2001
Грузия	1999	1993	1997	1996	1993	1993	1996	2002
Дания	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	2000
Ирландия	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	1999
Исландия	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	2000
Испания	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	2001
Италия	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	2000
Казахстан	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	2003
Канада	1972	не ратифицирована	не ратифицирована	1959	1972	1964	не ратифицирована	2000
Кипр	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	2000
Киргизская Республика	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	2004
Латвия	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	2006
Литва	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	2003
Лихтенштейн								
Люксембург	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	2001

СТРАНА	Свобода объединения и коллективные переговоры		Упразднение принудительного и обязательного труда		Упразднение дискриминации в области труда и занятий		Запрещение детского труда	
	Конвенция № 87 (1948 г.)	Конвенция № 98 (1949 г.)	Конвенция № 29 (1930 г.)	Конвенция № 105 (1957 г.)	Конвенция № 100 (1951 г.)	Конвенция № 111 (1958 г.)	Конвенция № 138 (1973 г.)	Конвенция № 182 (1999 г.)
Бывшая югославская республика Македония	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	2002
Мальта	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	2001
Молдова	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	2002
Монако								
Нидерланды	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	2002
Норвегия	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	2000
Польша	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	2002
Португалия	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	2000
Российская Федерация	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	2003
Румыния	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	2000
Сан-Марино	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	2000
Сербия	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	2003
Словацкая Республика	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	1999
Словения	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	2001
Соединенное Королевство	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	2000
Соединенные Штаты Америки	не ратифицирована	не ратифицирована	не ратифицирована	1991	не ратифицирована	не ратифицирована	не ратифицирована	1999
Таджикистан	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	2005
Туркменистан	1997	1997	1997	1997	1997	1997	не ратифицирована	не ратифицирована
Турция	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	2001
Узбекистан	не ратифицирована	1992	1992	1997	1992	1992	не ратифицирована	2008
Украина	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	2000
Финляндия	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	2000
Франция	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	2001
Хорватия	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	2001
Черногория	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006
Чешская Республика	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	2001
Швейцария	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999	2000
Швеция	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	2001
Эстония	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	2001

Данные для приложений 1а и 1б получены из следующих источников:

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>

Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.) http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en

Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми и наказании за нее (вступил в силу 25 декабря 2003 г.)
<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CTOC/countrylist-traffickingprotocol.html>

Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.)
http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en

Конвенция МОТ 1975 года о трудящихся-мигрантах (№ 143)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C143>

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда
<http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/ratificationstatus/lang--en/index.htm>

Приложение 2: Типовой трудовой договор для домашних работников

В странах Европейского Союза лицам, работающим в качестве домашней прислуги, должен вручаться письменный документ с изложением условий их занятости. Это предусмотрено Европейской информационной директивой (Directive 91/533/ЕЕС от 14 октября 1991 г.), предписывающей работодателям информировать работников об условиях их трудового договора. В документе должны быть зафиксированы минимальные условия занятости, такие, как вид труда, заработная плата и продолжительность рабочего времени. Настоящий типовой трудовой договор предназначен для домашних работников, которые трудятся в частных домохозяйствах. Типовой договор можно также использовать для работников, предоставляющих иные услуги, например, уход за детьми и пожилыми людьми.

Стороны договора:

Имя _____
 Адрес _____
 Тел. _____

в дальнейшем именуемый «Работодатель»,

и

Имя _____
 Место рождения (город, страна) _____
 Дата рождения (день, месяц) _____ 19 _____
 Адрес _____
 Тел. _____

в дальнейшем именуемый «Работник»,

заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Дата начала работы

Работник приступает к работе на Работодателя с _____ (дата)

2. Вид услуг/работ и место работы

а) Работник обязуется предоставить домашние услуги в частном доме Работодателя (по возможности перечислить услуги более подробно) _____.

Работодатель обязуется требовать от Работника выполнения только тех обязанностей, которые обоснованно подпадают под вышеназванные виды работ. Все дополнительные обязанности выполняются по предварительному соглашению и оплачиваются дополнительно.

б) Место проживания Работника – по месту работы / не по месту работы (ненужное зачеркнуть)

3. Объем работы, продолжительность рабочего времени, труд на нерегулярной основе, периоды отдыха

- а) Работник обязуется работать часов в неделю, но не более 48 часов в неделю, включая сверхурочную работу.

Продолжительность рабочего времени:

понедельник / вторник / среда / четверг / пятница (ненужное зачеркнуть)

с _____ час _____ мин. до _____ час _____ мин.

За сверхурочную работу выплачивается дополнительное вознаграждение в размере _____ в час.

- б) При необходимости работать в выходные дни на Работника распространяются следующие условия:

- не реже одного раза в неделю Работнику обеспечивается непрерывный отдых продолжительностью 35 часов;
- за работу в выходные дни / в воскресенье / в _____ (ненужное зачеркнуть, нужное вписать), устанавливается дополнительная плата в размере _____ в час.

- в) Работник имеет право на минимальный отдых продолжительностью _____ (например, 30 минут, либо иной продолжительностью, которая принята в данном секторе или регионе) после каждых 6 часов непрерывной работы.

- г) При работе по вызову и при гибком рабочем графике Работника уведомляют о продолжительности рабочего не позднее чем _____ (например, за 4 дня до начала работы при гибком рабочем графике либо за 12 часов при работе по вызову). При несоблюдении требования о минимальном сроке уведомления Работнику выплачивается дополнительная сумма в размере _____ в качестве компенсации за нарушение установленных правил.

(Примечание: В соответствии с Европейской директивой о рабочем времени (Directive 2003/88/EC of 4-11-2003, посвященная организации рабочего времени), продолжительность рабочего времени не должна превышать в среднем 13 часов в день и 48 часов в неделю (включая сверхурочную работу!) в течение 4-месячного базисного периода (reference period). Минимальный период непрерывного отдыха на каждые семь дней работы составляет 35 часов (24-часовой отдых и минимум 11 часов на ночной сон). При продолжительности рабочего дня более 6 часов предоставляется минимальный отдых, правила предоставления которого устанавливаются национальным законодательством либо коллективным соглашением).

4. Заработная плата

С начала периода занятости Работнику выплачивается заработная плата в размере: _____ (до удержания налогов) в неделю.

(Примечание: заработная плата не должна быть ниже официально установленной минимальной заработной платы, и (или) ее размер должен устанавливаться на основе коллективно согласо-

ванной заработной платы для аналогичного вида работы и (или) на основе принятого в данном регионе (городе) размера заработной платы за сходную работу.)

Заработная плата выплачивается Работнику еженедельно в денежной форме / ежемесячно на банковский счет Работника *(ненужное зачеркнуть)*.

Работодатель обязан предоставлять Работнику подробные *выписки из платежной ведомости на выдачу зарплат* с указанием:

- периодичности выплат (еженедельно, два раза в месяц, один раз в месяц);
- размера почасовой оплаты;
- условий оплаты сверхурочной работы за все часы, отработанные сверх оговоренного времени;
- налоговых удержаний и отчислений в фонды социального страхования;
- иных удержаний из заработной платы (которые могут осуществляться только по предварительному соглашению).

5. Выходные дни

Работник имеет право на оплачиваемые выходные дни в количестве не менее _____ недель в год.

(Примечание: в соответствии с Европейской директивой о рабочем времени минимальное количество выходных дней составляет 4 недели; дополнительные выходные дни предоставляются в случае, если это является общепринятой практикой в данном секторе и (или) регионе). Кроме того, Работник имеет право на оплачиваемые выходные в дни национальных праздников.

Конкретные даты отпусков согласовываются Работником и Работодателем с учетом интересов обеих Сторон. Работник имеет право на непрерывный отпуск продолжительностью не менее _____ *(например, 2 недель)* в год.

Работник имеет право на дополнительную оплату труда в выходные дни в размере _____ процентов *(если подобная мера применяется к работникам в данной стране в соответствии с законодательством, положениями коллективных соглашений либо общепринятой практикой)*.

6. Болезнь

В случае заболевания Работник обязан(а) по телефону уведомить Работодателя о своем невыходе на работу до 09 час. 00 мин. рабочего дня, предусмотренного графиком, и указать причину невыхода на работу.

Работник имеет право на оплачиваемый отпуск по болезни не менее _____ недель, *(на основе официального минимального оплачиваемого отпуска по болезни, установленного законодательством данной страны, и (или) коллективно согласованного минимального отпуска для сходных видов работ, и (или) на основе принятого в данном регионе (городе) размера заработной платы за сходную работу)*.

7. Беременность и роды

Работник имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью _____
(не менее официально установленного минимального отпуска для работников в данной стране.
Примечание: законодательство ЕС устанавливает минимальный отпуск по беременности и родам
общей продолжительностью 14 недель; отпуск начинается не менее чем за две недели до родов).

8. Дополнительные права (условия, средства)

Работник имеет право на получение / Работодатель обязан обеспечить (см. ниже):
(нужное вписать / зачеркнуть):

- (а) _____ в денежной форме для покрытия транспортных расходов (в неделю/в месяц/
по фактическим расходам);
- (б) _____% заработной платы до вычета налогов в размере _____ в год в
качестве пенсионных отчислений;
- (в) _____% заработной платы до вычета налогов в размере _____ в
_____ (страхование на случай болезни);
- (г) _____% заработной платы до вычета налогов в качестве ежегодного бонуса (выпла-
чивается в конце календарного года);
- (д) в случае проживания по месту работы вычеты за питание и проживание должны составлять
не более _____ в _____;
- (е) не допускается взимание с Работника штрафов за поломки и иные незначительные проис-
шествия, произошедшие в ходе выполнения им (ею) своих обычных рабочих обязанностей.
В случае нанесения значительного ущерба может взиматься штраф в размере не более
процентов заработной платы, но не превышающий суммы, которая может считаться разумной
для подобной ситуации;
- (ж) Работодатель обязан обеспечить постоянное страховое покрытие для Работника при выпол-
нении всех видов работ, предусмотренных его (ее) условиями занятости;
- (з) переезд Работника с одного рабочего места на другое (например, переезд в загородный дом,
сопровождение семьи в период отпуска и пр.) осуществляется только по предварительному
добровольному соглашению; на этот период распространяются все оговоренные условия
оплаты труда (выплата основного заработка и, при необходимости, дополнительная оплата), а
также условия возмещения понесенных расходов;
- (и) Работодатель обязан надлежащим образом возмещать Работнику все наличные расходы,
понесенные в процессе выполнения им (ею) рабочих обязанностей (например, транспортные
расходы, покупки для детей и других лиц, за которым осуществляется уход, плата за вход и
т.д.);
- (к) Работодатель обязан уважать человеческое достоинство и право на личную жизнь Работника.
При проживании домашнего Работника в доме Работодателя это уважение подразумевает
предоставление отдельного помещения надлежащего качества (т.е. отдельной комнаты или
комнат), в которое другие лица допускаются только с разрешения Работника;
- (л) Работодатель обязан не препятствовать свободному использованию Работником его (ее)
внерабочего времени, включая отдых и занятия спортом, религиозные отправления, встречи

с друзьями, участие в общественных мероприятиях и т.д.;

(м) Работодатель обязан принять все надлежащие меры (например, предоставить информационные буклеты и листовки и т.д.) к тому, чтобы информировать Работника о полагающихся ему (ей) по закону выплатах, а также обеспечить получение Работником информации и консультаций в профсоюзах, организациях, занимающихся информационно-разъяснительной работой и пр. В соответствии с международным и национальным законодательством Работодатель не имеет права ограничивать каким-либо образом право Работника на членство в профсоюзе и право на представительство.

9. Срок действия и прекращение трудового договора

Настоящий трудовой договор является бессрочным / заключен на срок _____

(ненужное зачеркнуть)

И Работодатель, и Работник имеют право расторгнуть договор при условии соблюдения установленных законом или коллективно согласованных условий расторжения трудовых договоров, принятых для работников, выполняющих сходную работу. Это означает, что срок уведомления Работника о расторжении договора составляет не менее _____, срок уведомления Работодателя – не менее _____

10. Документы, удостоверяющие личность

Работник надлежащим образом удостоверил(а) Работодателю свою личность, представив паспорт либо *(по желанию)* иной документ.

Работодатель не имеет права изымать и удерживать какие-либо личные документы Работника (паспорт, виза, удостоверение личности и т.д.).

Настоящий трудовой договор составлен Сторонами в двух экземплярах и скреплен подписями Сторон.

_____ (место заключения договора)

Подпись Работодателя

_____ (дата)

Подпись Работника

Приложение 3: Свод правил стран Содружества в области международного найма работников сферы здравоохранения

СВОД ПРАВИЛ СТРАН СОДРУЖЕСТВА В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО НАЙМА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Введение

Многие страны Содружества – как развитые, так и развивающиеся – испытывают нехватку квалифицированных медицинских работников. Эта нехватка кадров, которая особенно остро ощущается в небольших островных государствах, в удаленных и сельских районах и в ряде африканских стран, ограничивает возможности государств в предоставлении населению качественных медицинских услуг.

2. Некоторые государства пытаются решать проблему, нанимая средний медицинский персонал, акушеров, врачей, фармацевтов и иных медицинских работников в других странах, в частности, в развивающихся государствах. Подобная практика помогает ряду принимающих стран решать проблему нехватки кадров, профессиональных навыков и опыта. В то же время эта практика найма лишает знаний, навыков и опыта страны происхождения, которые вложили в них значительные ресурсы. Международный найм открывает перед многими медицинскими работниками возможности карьерного роста, получения ценного профессионального опыта и улучшения условий жизни для них и их семей. Однако для других этот опыт имел негативные последствия.
3. Министры здравоохранения стран Содружества согласились в том, что, сохраняя приверженность ценностям сотрудничества, обмена опытом и взаимной поддержки, необходимо в то же время выработать совместный подход к решению проблемы международного найма работников сферы здравоохранения.
4. Настоящий Свод правил в области международного найма работников сферы здравоохранения призван предложить правительствам стран механизмы международного найма. Свод правил учитывает интересы принимающих стран, а также права конкретных мигрантов – работников здравоохранения. Свод правил не предлагает правительствам ограничивать либо препятствовать свободе выбора людьми места их работы и проживания. Правительства стран Содружества могут добавить к Своду правил дополнительные рекомендации, учитывающие их собственные национальные интересы и внутреннюю ситуацию.
5. При выполнении Свода правил государствам – членам Содружества рекомендуется учитывать уже действующие механизмы и договоры как между странами, так и на уровне регионов, а также международные руководящие принципы, касающиеся трансграничного перемещения людей.
6. Содружество будет содействовать принятию Свода правил странами, не входящими в Содружество. Следует стимулировать международные организации, такие, как Международная организация труда (МОТ), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), Международный

совет медицинских сестер (МСМС), Международный совет акушеров, продвигать Свод правил среди входящих в эти организации государств, не являющихся членами Содружества.

ЦЕЛИ

7. Свод правил содержит руководящие принципы международного найма работников сферы здравоохранения, которые учитывают возможное влияние такого найма на положение соответствующих служб в направляющей стране.
8. Свод правил призван противодействовать целевому найму работников здравоохранения в странах, которые сами испытывают нехватку этих кадров.
9. Свод правил ставит целью защитить права новых работников и обеспечить им надлежащие условия в принимающих странах в соответствии с их профессией.

СТАТУС

10. Свод правил не является юридически обязательным документом. В свете принципов сотрудничества и достижения консенсуса, принятых в Содружестве, ожидается, что государства присоединятся к этому документу.

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ

11. Свод правил продвигает принципы прозрачности, справедливости и взаимной выгоды, поскольку такие принципы приняты в отношениях между странами Содружества и именно такие принципы должны лежать в основе отношений между работниками и агентами по найму.

Прозрачность

12. Прозрачность должна характеризовать все действия, связанные с наймом работников здравоохранения за границу. Как правило, с этой целью заключаются соглашения между направляющими и принимающими странами.
13. Свод правил требует от агентов по найму соблюдать прозрачность и открытость в отношении требуемых от кандидатов навыков и опыта, а также необходимой численности и категорий работников.

Справедливость

14. Агенты по найму не должны нанимать медицинских работников, имеющих невыполненное обязательство перед своей страной, например, договор найма, подписанный в качестве условия предоставления обучения. При этом работники, выражая заинтересованность в работе за пределами страны своего гражданства, обязаны с самого начала предавать гласности подобную информацию.
15. Справедливый подход требует от агентов по найму предоставлять соискателям полную и достоверную информацию относительно:
 - характера предлагаемой работы и связанных с ней требований;
 - страны найма;
 - административных требований и положений трудового договора;
 - их прав.

16. Справедливый подход также требует от агентов по найму предоставлять соискателям точную информацию о правилах отбора кандидатов.
17. Агенты по найму должны обеспечить для тех, кто работает за границей, те же условия занятости, права и категорию, что и для местных работников в принимающей стране. Речь идет, например, о ставках заработной платы, профессиональной подготовке и непрерывном обучении, а, при необходимости, и о доступе к обучению.
18. Свод правил не ставит целью препятствовать осуществлению права работников здравоохранения переезжать в страны, желающие их принять и предоставить им работу. Цель Свода правил – помочь четко определить, какие обязательства несет государство (и подчиненные ему организации) и агенты по найму. Это позволит также надлежащим образом соотносить различные виды обязательств, которые имеются у работников здравоохранения перед страной, давшей им профессиональное образование. Речь идет как о юридических обязательствах (таких, как обязательства по контракту), так и о моральных (выполнить долг перед страной, давшей образование), а также о праве работников здравоохранения на поиск работы в других странах.

Взаимная выгода

19. Возможности стран, нуждающихся в найме работников, и государств, которые теряют свои квалифицированные кадры, существенно различаются. Агентам по найму следует изучать возможности того, каким образом они могут оказать содействие направляющим странам.
20. Принцип взаимной выгоды должен и может практически воплощаться в форме технического содействия стран-наимателей странам, где осуществляется найм (направляющим странам).

КОМПЕНСАЦИЯ, ВОЗМЕЩЕНИЕ УБЫТКОВ, РЕСТИТУЦИЯ

21. Государства, осуществляющие найм в других странах Содружества, должны [могут пожелать] рассмотреть возможности возмещения за преимущества, приобретенные ими в результате найма работников. Речь может идти о следующих мерах:
 - осуществление программ, призванных в качестве компенсации за найм работников здравоохранения предоставить направляющей стране технологии, навыки, техническую и финансовую помощь;
 - осуществление программ профессионального обучения, благодаря которым работники будут возвращаться на родину с новыми навыками;
 - помощь работникам в возвращении на родину (при соблюдении принципа недискриминации и прав работников, зафиксированных в иммиграционном и ином законодательстве).

ПРАВИЛА ОТБОРА

22. Перед подписанием договора новый работник должен (должна) удостовериться в том, что он (она) в полной мере понимает все его положения и готов (а) их выполнять

РЕГИСТРАЦИЯ

23. Регистрация и выдача разрешений на работу входит в обязанности органа регулирования в каждой отдельной стране, и новых работников в каждом случае следует информировать о конкретных требованиях. Новые работники обязаны знать и соблюдать юрисдикционные требования, связанные с регистрацией, лицензированием и обучением

ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ

24. Помимо регулирования миграционных процессов, странам – членам Содружества следует рассматривать возможности осуществления дополнительных стратегий, направленных на сохранение обученных кадров.

Свод правил принят 18 мая 2003 г. на Встрече министров здравоохранения стран Содружества (Женева, Швейцария, 2003 г.) в канун сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения.

Приложение 4: Свод правил этичного найма в секторе здравоохранения

Национальные своды правил	Название свода правил	URL-адрес
Соединенное Королевство	«Свод правил международного найма работников сферы здравоохранения» (2004 г.) ("Code of Practice for the international Recruitment of Healthcare Professionals" (2004))	www.dh.gov.uk
Шотландия	«Свод правил международного найма работников сферы здравоохранения для работы в Шотландии» (2006 г.) ("Code of Practice for the International Recruitment of Healthcare Professionals in Scotland" (2006))	www.bda.org
Ирландия	«Руководящие принципы в области найма за границей медицинских сестер и акушерок» (2001 г.) ("Guidance for Best Practice on the Recruitment of Overseas Nurses and Midwives" (2001))	www.dohc.ie
Канада (предложен в 2007 г. Канадской сетью политических исследований; на сегодняшний день не принят).	«Этичный найм медицинских работников, получивших образование за границей: накопленный опыт и возможности для Канады» (2007 г.) ("The Ethical Recruitment of Internationally Educated Health Professionals: Lessons from Abroad and Options for Canada" (2007))	www.cpm.org
Свод правил организаций и ассоциаций		
Секретариат Содружества	«Свод правил стран Содружества в области международного найма работников сферы здравоохранения» (2003 г.) ("Commonwealth Code of Practice for the International Recruitment of Health Workers" (2003))	www.thecommonwealth.org
Всемирная организация здравоохранения	«Свод правил ВОЗ в области международного найма работников сферы здравоохранения» (проект, 2008 г.) ("WHO Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel" (draft 2008))	http://www.who.int/bulletin/volumes/86/10/08-058578/en/index.html

Сводь правил организаций и ассоциаций		
Международный совет медицинских сестер	«Заявление об этичном найме медицинских сестер» (2007 г.) ("Ethical Nurse Recruitment: Position Statement" (2007))	www.icn.ch/psrecruit01.htm
Международное объединение работников общественного обслуживания (PSI)	«Политическое заявление по вопросу о международной миграции и в частности о миграции работников сферы здравоохранения» (2005 г.) ("Policy Statement on International Migration with Particular Reference to Health Services" (2005))	www.world-psi.org
Совет медсестер и акушерок Австралии	«Заявление об этичном найме дипломированных и имеющих международную квалификацию медицинских сестер и акушерок» (2007 г.) ("Position Statement Ethical Recruitment of Internationally Qualified and Registered Nurses and Midwives" (2007))	www.anmc.org
Европейская федерация медицинских сестер (ЕФМ)	«Рекомендуемые стандарты ЕФМ в области международного найма медсестер» (2005 г.) ("EFN Good Practice Guidance for International Nurse Recruitment" (2005))	www.efn.be/version1/EN/pos_stat_Work.html
Всемирная организация семейных врачей	«Свод правил международного найма работников сферы здравоохранения: Мельбурнский манифест» (2002 г.) ("A Code of Practice for the International Recruitment of Health Care Professionals: The Melbourne Manifesto" (2002))	nrha.ruralhealth.org.au/cms/uploads/publications/melbourne_manifesto.pdf
«Академия развития здравоохранения» (Academy Health Initiative) (США)	«Свод правил этичного найма для работы в США медсестер, получивших образование за границей» (проект, 2008 г.) ("Voluntary Code of Ethical Conduct for the Recruitment of Foreign-Educated Nurses to the United States" (draft 2008))	www.fairinternationalrecruitment.org


Источник: Veselake (2008), неполная подборка.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

A series of horizontal white lines on a light beige background, intended for taking notes. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, starting below the title and ending near the bottom edge.

Список сокращений

ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ЕС	Европейский Союз
ЕФМ	Европейская федерация медицинских сестер
КЛФДЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
МБТ	Международное бюро труда
МОМ	Международная организация по миграции
МОТ	Международная организация труда
МСМС	Международный совет медицинских сестер
НПО	неправительственная организация
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
ООН	Организация Объединенных Наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
СМИ	средства массовой информации
СНГ	Содружество Независимых Государств
ЮНИФЕМ	Женский фонд развития ООН
ЮНФПА	Фонд народонаселения ООН



Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе работает во имя **стабильности, процветания и демократии** в 56 государствах. Она налаживает политический диалог по вопросам общих ценностей, и ведет практическую работу, нацеленную на то, чтобы сделать наш мир лучше.

Секретариат ОБСЕ

Wallnerstrasse 6
1010 Vienna
Austria

Тел.: +43 1 514 36 6295

Факс: + 43 1 514 36 6251

E-mail: pm-ceea@osce.org

osce.org