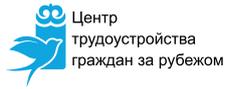


ОЦЕНКА НАИБОЛЕЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ СТРАН ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ЗА РУБЕЖОМ





ОЦЕНКА НАИБОЛЕЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ СТРАН ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ЗА РУБЕЖОМ

Данная публикация стала возможной благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Winrock International несет ответственность за содержание публикации, которое не обязательно отражает позицию USAID или Правительства США.

СОДЕРЖАНИЕ

Список сокращений	4
Введение	5
Методология исследования	7
Ограничения исследования	8
I. Основные выводы исследования	9
Страны Европейского Союза	9
Турция	10
Великобритания, США и Канада	10
Страны Азии и Ближнего Востока	12
Эксплуатация и принудительный труд.....	12
Регулирование деятельности ЧАЗов	13
II. Краткий обзор международных обязательств и национального законодательства в области трудовой миграции	15
Международные стандарты в части безопасной, упорядоченной и легальной миграции и обязательства Кыргызской Республики	15
III. Анализ профиля потенциальных стран назначения для трудящихся-мигрантов из Кыргызской Республики на соответствие установленным критериям оценки	20
Бельгия.....	20
Германия	20
Италия	25
Испания	28
Франция	32
Соединенные Штаты Америки.....	35
Канада	37
Республика Корея	40
Япония	43
Великобритания.....	45
Объединенные Арабские Эмираты	48
Турция	52
VI. Рекомендации	55
Приложения	61
Приложение 1. Востребованные профессии в 2022 в странах, рассмотренных для анализа	61
Приложение 2. Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики	64
Приложение 3. Статус стран на соответствие Закону США о защите жертв торговли людьми от 2000 года (TVPA).....	69
Библиография	70

Список сокращений

ГДМ	- Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration)
ЕС	- Европейский Союз
ЕАЭС	- Евразийский экономический союз
ЕЭЗ	- Европейская экономическая зона
КР	- Кыргызская Республика
КТМ ООН	- Комитет ООН по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей
МОТ	- Международная организация труда
МОМ	- Международная организация по миграции
МОВ	- Меморандум о взаимопонимании
МКЗПТМ	- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей
МТСОМ	- Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики
НПО	- Неправительственные организации
ОГО	- Организации гражданского общества
РГ	- Рабочая группа
РФ	- Российская Федерация
СМИ	- Средства массовой информации
SMICA	- Пятилетний проект «Безопасная миграция в Центральной Азии»
ЧАЗ	- Частные агентства занятости
ЦТГР	- Центр по трудоустройству граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики
ЦА	- Центральная Азия

ВВЕДЕНИЕ

По официальным данным, более 1 млн граждан Кыргызской Республики (КР) являются трудящимися мигрантами. Граждане КР преимущественно выезжают на заработки в Российскую Федерацию (РФ). Вместе с тем около 30 тысяч мигрантов работают в Казахстане, 30 тысяч в Турции, 20 тысяч мигрантов в США, 9 тысяч мигрантов в Германии, 6 тысяч человек в Республике Корея. Также кыргызстанцы работают в странах Персидского залива, Канаде, Италии и других странах Европы.¹

Мигранты из КР выезжают в миграцию чаще самостоятельно. Относительно небольшое количество граждан обращаются в государственные институты за содействием в трудоустройстве или пользуются услугами частных агентств занятости (ЧАЗ). В настоящее время 181 ЧАЗ имеет разрешение на трудоустройство граждан КР за рубежом и предоставляют эти услуги в более чем 20 странах.² По официальным статистическим данным, в период с 2019 по 2022 годы ЧАЗы трудоустроили 9 тысяч граждан КР в Турции, 1924 человека в странах Восточной Европы (Польша, Хорватия, Чехия, Болгария, Латвия, Литва, Словакия), 1238 человек в Германии, 1089 человек в странах Персидского залива (ОАЭ, Катар, Кувейт, Оман, Саудовская Аравия, Бахрейн) и 59 человек в Японии.³ В этих странах мигранты работали в секторе оказания услуг, строительстве и грузоперевозках. Также имеются данные, что не все трудоустроенные мигранты через ЧАЗ включаются в официальную статистику, и, вероятно, количество трудоустроенных мигрантов может быть больше.⁴

КР имеет соглашения об организованном наборе граждан для трудоустройства за рубежом с Республикой Корея и ведет работу по подписанию договоров об организованном трудоустройстве с Турецкой Республикой, Королевством Катар, Японией и Азербайджаном.⁵ В октябре 2022 года Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (МТСОМ) заключило договор о трудоустройстве граждан КР в семи странах Персидского залива,⁶ и по условиям такого договора приглашающая сторона оплачивает расходы, связанные с перелетом и трудоустройством граждан КР.⁷ Также с 2021 года страны Евразийского экономического союза (ЕАЭС) запустили Единую поисковую систему «Работа без границ» – цифровой проект, который также предоставляет возможности трудоустройства и поиска работы для граждан КР в государствах-членах ЕАЭС.⁸

В Указе Президента КР от 29 января 2021 года «О принятии мер, направленных на улучшение миграционной ситуации» установлено, что всесторонняя поддержка трудящихся-мигрантов в странах пребывания является первоочередной задачей Правительства страны.⁹ Принимая это во внимание, Центр по трудоустройству граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (ЦТГР) принял решение о совершенствовании нормативно-правовой базы, регулирующей трудоустройство кыргызских граждан за рубежом, в том числе когда это касается деятельности ЧАЗов. Важно подчеркнуть, что эта деятельность соответствует рекомен-

¹ Радио Азаттык, 2022 «[В тюрьмах России отбывают наказание более 1800 кыргызстанцев](#)».

² Economist, 2022 «[Легальное трудоустройство кыргызстанцев доступно в 21 стране мира – Мин. соцтруда](#)».

³ Там же.

⁴ Согласно материалу, опубликованному в Клоор, часть агентств «скрывают цифры, чтобы уменьшить налоги». Клоор, «[Есть вакансии, но не для вас. Почему кыргызстанцам трудно найти работу за рубежом](#)», сентябрь, 2022.

⁵ Национальный добровольный обзор Кыргызской Республики по реализации Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (2021).

⁶ В частности, это – Саудовская Аравия, Бахрейн, Оман, Объединенные Арабские Эмираты, Катар, Кувейт и Иордания.

⁷ Министерство труда, социального обеспечения и миграции КР, «[Объединенные Арабские Эмираты и еще 6 стран Персидского залива готовы принимать на работу граждан из Кыргызстана](#)».

⁸ Евразийская экономическая комиссия, 2021, «[Проект «Работа без границ» стартовал в ЕАЭС](#)».

⁹ Указ Президента КР от 29 января 2021 года УП № 4 «О принятии мер, направленных на улучшение миграционной ситуации»

дациям отчета Государственного департамента США по торговле людьми (2022) и другим международным обязательствам страны.¹⁰ Таким образом, в КР идет процесс диверсификации трудовой миграции в другие страны, кроме тех, которые уже стали традиционными странами назначения для мигрантов. Этот процесс будет и дальше сопровождаться внесением изменений в законодательство, реформой системы управления трудовой миграцией, подписанием договоров и другими мероприятиями, которые влияют на улучшение доступа мигрантов к каналам легальной миграции.

Расширение возможности безопасного трудоустройства кыргызских граждан за рубежом является приоритетной задачей для ЦТРГ, в связи с чем было принято решение по внесению изменений в Постановление Правительства КР от 2019 года «О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике».¹¹ Кроме этого, ЦТРГ создал рабочую группу из числа экспертов в области миграции и представителей ЧАЗов для разработки списка наиболее благоприятных стран для трудоустройства мигрантов. В целях содействия ЦТРГ в достижении поставленных задач настоящий отчет включает в себя критерии для выборки благоприятных стран, обзор 12 стран по выработанным критериям и рекомендации в целях содействия безопасной и организованной миграции граждан КР за рубежом.

¹⁰ [Отчет](#) Государственного департамента США о торговле людьми за 2022 год: Кыргызская Республика.

¹¹ Постановление Правительства КР от 16 апреля 2019 года № 175 «О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике».

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования – это оказание содействия ЦТГР в определении благоприятных стран для трудовой миграции граждан КР.

Настоящее исследование было проведено в два этапа. С декабря 2021 года по май 2022 г. был этап сбора информации, разработки критериев и выборки 25 стран для первичного анализа ситуации. Первый этап исследования был проведен с использованием метода кабинетного анализа и проведения полуструктурированных интервью (в том числе онлайн) с общественными активистами, представителями диаспор и соотечественниками за рубежом, с представителями Совета по вопросам миграции, соотечественников и диаспор за рубежом при Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. Также были направлены анкеты в 14 консульских учреждений КР за рубежом для изучения опыта в части оказания содействия в трудоустройстве граждан КР за рубежом. По итогам проведенного кабинетного анализа, интервью и опросов из 25 первоначально выбранных стран – 12 стран были отобраны для детальной оценки степени их благоприятности для трудящихся-мигрантов из КР.

Выборка стран была осуществлена с учетом того, какие в стране имеются законодательные инструменты и институты для защиты интересов трудящихся-мигрантов, какие сферы труда испытывают нехватку рабочей силы, где может быть применима квалификация мигрантов из КР. Изучались также вопросы относительно того, имеются ли в потенциальной стране назначения консульские учреждения КР, есть в стране кыргызские диаспоры и их организации, каков минимальный уровень оплаты труда и какие есть в стране визовые требования и требования к трудоустройству трудящихся-мигрантов.

С мая по октябрь 2022 г. был этап составления детального профиля выбранных 12 стран и разработка рекомендаций для улучшения ситуации по вопросам содействия мигрантам в легальном и безопасном трудоустройстве за рубежом. Для составления профиля стран использовалась информация, опубликованная на официальных веб-страницах уполномоченных в сфере миграции органов стран назначения мигрантов, законодательство этих стран. Публикации в СМИ, исследования и отчеты, опубликованные в период с 2015 по 2022 год.

Критерии оценки выбора наиболее благоприятных стран трудоустройства мигрантов из КР были разработаны с учетом международной практики в сфере управления международной миграцией. Они также основаны на принципах, которые продвигаются со стороны Международной организации труда (МОТ), Международной организации по миграции (МОМ), а также с учетом международных обязательств КР и требований национального законодательства. Всего разработаны 12 критериев, с помощью которых уполномоченные государственные органы, ЧАЗы и другие заинтересованные в трудоустройстве мигрантов за рубежом организации могут определить степень того, насколько страна трудоустройства является благоприятной для трудоустройства, какие есть риски и возможности. Эти критерии охватывают общие вопросы, связанные с регулированием трудовой миграции в потенциальной стране трудоустройства мигрантов, вопросы, связанные с легализацией трудящихся-мигрантов и их доступа к рынку труда, а также вопросы, касающиеся защиты прав мигрантов. В приложении к настоящему отчету представлена таблица разработанных критериев и подробная информация о том, на каких документах и обязательствах базируется каждый предлагаемый критерий оценки (**Приложение 2**).

Ограничения исследования

Необходимо отметить, что в период проведения исследования экономические санкции в отношении Российской Федерации (РФ) и политическая ситуация в РФ (как основной страны назначения мигрантов из Центральной Азии) повлияли на ситуацию с трудящимися-мигрантами из Центральной Азии (ЦА), и в том числе из КР.¹² Эта ситуация будет меняться дальше и влиять на выбор и решения мигрантов в отношении работы за рубежом. Однако в рамках данной работы перед исследователями не ставилась задача оценить степень влияния этих изменений на решения и стратегии мигрантов.

Следующим ограничением была доступность информации. Так как второй этап исследования предусматривал работу с данными в открытых источниках информации, существовал риск, что не вся обновленная информация была доступна исследователям. Важно отметить, что эта обзорная часть не предполагала проведения экономического анализа рынка труда, а была сфокусирована на оценке конкретной страны согласно выработанным критериям и на вопросах общего правового режима регулирования трудовой миграции.

Необходимо отметить, что информация, приведенная в профиле стран, не является исчерпывающей, а представляет базовую информацию для использования разработанных критериев. Кроме того, при составлении профиля стран основной фокус был сделан на вопросах найма и обеспечения прав трудящихся-мигрантов средней и низкой квалификации. При этом важно учитывать, что режим правового регулирования мигрантов с высокой квалификацией во всех рассмотренных странах имеет существенные отличия, однако настоящий отчет фокусировался на положении временных и сезонных мигрантов, не имеющих высокую квалификацию.

Данное исследование также не изучало правовое регулирование мигрантов, которые являются обладателями учебной визы, хотя такие мигранты часто могут работать и учиться одновременно. Возможно, для будущих исследований целесообразно будет изучить более детально разные маршруты и способы выезда мигрантов из КР (конечной целью которых является трудоустройство) и выработать подходящие, и для них меры для оказания содействия в легальной и безопасной миграции.

¹² Eurasianet (2022) «Что будет с миграцией из Центральной Азии в Россию из-за войны в Украине?».

I. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках настоящего исследования был проведен анализ законодательства и обзор практики в 12 странах, которые рассматриваются как потенциальные страны назначения мигрантов из КР в ближайшие годы. Проведенный анализ помог определить нюансы, которые могут ограничивать трудоустройство, и потенциальные возможности, которые, наоборот, могут расширить каналы легального трудоустройства в этих странах.

Страны Европейского Союза

В рамках данного исследования выбрано пять стран, входящих в Европейский Союз (ЕС) – Бельгия, Германия, Италия, Испания и Франция, для составления их детального профиля. Важно отметить, что страны, входящие в ЕС, имеют схожую миграционную политику, так как находятся в рамках одного регионального правового режима. Этот правовой режим в большинстве стран предусматривает «селективную» политику, когда страны ЕС отдают предпочтение в первую очередь трудящимся-мигрантам внутри своего региона и для таких мигрантов процедура трудоустройства и мобильности остается облегченной. А в отношении трудящихся-мигрантов из стран, не входящих в Европейский Союз (так называемых “third-country nationals (TCN)” – граждане «третьих стран»), предпочтение отдается специалистам с высокой квалификацией. Набор и трудоустройство работников, имеющих низкую или среднюю квалификацию, из стран, не входящих в ЕС, рассматривается часто в качестве «крайней меры» (например, об этом свидетельствует опыт Нидерландов).¹³

Однако среди стран ЕС есть и те страны, которые нуждаются в мигрантах из «третьих стран», и они устанавливают для этих мигрантов более быстрые процедуры трудоустройства и сокращение времени обработки документации (например, Италия, Испания, Германия, Португалия).¹⁴ Миграционные коридоры между этими странами и странами происхождения мигрантов чаще всего уже установлены, и мигранты из этих стран имеют определенные ниши для трудоустройства.

Проведенные исследования также выявили, что еще одной сложностью в осуществлении миграционной политики в странах ЕС остается доступ к информации. Часто информация, доступная на официальных веб-страницах уполномоченных органов, сложна для навигации и понимания, особенно для мигрантов из третьих стран – тех, кто не имеет определенных знаний о правовой среде и не владеет языком страны.¹⁵

Важно также отметить, что в настоящий момент в ЕС беженцы и перемещенные из Украины лица находятся под действием Директивы о временной защите, которая позволяет гражданам и постоянным резидентам Украины иметь свободный доступ к рынку труда под равным с гражданами ЕС режимом.¹⁶ Эксперты ожидают увеличения рабочей силы в ЕС примерно на 0,5%. При этом наибольший рост будет наблюдаться в трех странах: Чехии (2,2%), Польше (2,1%) и Эстонии (1,9%). Хотя существующие прогнозы делаются в условиях высокого уровня неопределенности, эксперты отмечают, что тем не менее все

¹³ Cremers, J. (Accepted/In press). Mapping the rules on posting and short-term migration of third country nationals: The legal framework and practice in the Netherlands. ETUI.

¹⁴ Например, в Бельгии, Нидерландах, Чехии, Германии, Испании, Финляндии, Франции, Венгрии, Италии, Литве, Латвии, Польше, Португалии, Словакии пособия или социальные выплаты для сезонных мигрантов ограничены либо в соответствии с национальным законодательством или на практике. В Австрии сезонные рабочие в принципе имеют право на получение страховых пособий по безработице. Но на практике маловероятно, что они могут претендовать на эти льготы, поскольку они не имеют права оставаться в Австрии после увольнения.

¹⁵ ICF Consulting Services Limited (2018) Legal Migration Fitness Checkю Evidence base for practical implementation Member State summary -Belgium ([Annex 2](#))

¹⁶ Директива о временной защите (2001/55 ЕС) была активирована решением ЕС. Решение Совета ЕС 2022/382 от 4 марта 2022 года для предоставления немедленной защиты в странах ЕС людям, перемещенным в результате российского вторжения в Украину. В октябре 2022 года эта Директива была продлена до марта 2024 года.

взрослые беженцы трудоспособного возраста будут стремиться работать во время своего пребывания в странах ЕС.¹⁷ Таким образом, в некоторых секторах экономики в странах ЕС, где может быть применима квалификация кыргызских мигрантов, работодатели могут предпочитать нанимать беженцев и перемещенных из Украины лиц по различным соображениям, в том числе из-за того, что процедуры их найма остаются облегченными.¹⁸ С другой стороны, в отдельных странах, наоборот, освобождаются те рабочие места, которые ранее были заняты мужчинами-мигрантами из Украины.

Принимая во внимание вышеизложенное, уполномоченные органы КР по миграции должны усилить работу, связанную с предоставлением точной и своевременной информации о правилах трудоустройства в ЕС, а также рисках и возможностях, связанных с миграцией в эти страны. Вместе с тем для развития новых миграционных коридоров КР необходимо усиливать поддержку в части доступа мигрантов к профессиональному образованию, изучению языков, укреплять потенциал консульских учреждений, поддерживать связь с диаспорами и использовать их потенциал в потенциальных новых странах приема мигрантов. Правительство КР может также продвигать инициативу заключения соглашений или меморандумов о взаимопонимании (МОВ) с Германией, Бельгией, Италией, Испанией и Францией, которые ратифицировали Конвенцию МОТ за №97 о работниках-мигрантах. В дополнение к этому, Германия и Италия ратифицировали Конвенцию МОТ за №189 о достойном труде домашних работников. Эти обе конвенции не только гарантируют соблюдение базовых прав для трудящихся-мигрантов, но и устанавливают, что органы по миграции стран происхождения и назначения мигрантов обязуются сотрудничать в области трудовой миграции. Кроме того, Конвенция МОТ за №97 закрепляет, что, когда число мигрантов, отправляющихся с территории одного государства-члена МОТ на территорию другого, «достаточно велико», компетентные органы власти заинтересованных стран заключают соглашения в целях регулирования вопросов, представляющих взаимный интерес и возникающих в связи с применением положений Конвенции (статья 10).

Турция

Турция становится еще одной популярной страной назначения для мигрантов из ЦА, и, в частности, из КР. Турцию как страну назначения чаще выбирают женщины, которые работают как домашние работники или в сфере гостиничного бизнеса и услуг. По информации в СМИ, женщины-мигрантки из КР часто попадают в эксплуатацию. Они не владеют достаточно турецким языком, не знают законодательства страны и часто не имеют доступа к надежным источникам информации о потенциальной работе.¹⁹ Важно отметить, что Турция является страной, у которой, как и у КР, есть юридические обязательства по Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (МКЗПТМ). Это может стать существенным преимуществом для КР в вопросе ведения активных переговоров с этой страной по заключению соглашения об организованном наборе и трудоустройстве мигрантов или МОВ, направленных на улучшение ситуации мигрантов из КР в Турции, в частности, женщин-мигрантов.

Великобритания, США и Канада

США, Канада и Великобритания имеют также сложный режим регулирования трудовой миграции, и для трудоустройства мигрантов средней и низкой квалификации государ-

¹⁷ OECD (2022) [Turning to regions and local governments to rebuild Ukraine](#)

¹⁸ Директива ЕС о временной защите покрывает около 4,2 миллиона украинцев, вместе с тем большое количество беженцев и перемещённых лиц составляют женщины и дети.

¹⁹ Najibulla F., "Turkey Still 'Attractive' For Central Asian Women Migrants Despite Economic Woes" (December 04, 2022, RFE/RL's Kyrgyz Service)

ство устанавливает квоты для работодателей. В США виза мигранта «привязана» к работодателю, что потенциально ставит работника-мигранта в уязвимое перед работодателем положение.

Программа для сезонных работников Великобритании (SWP – Seasonal Workers Program) в настоящий момент становится популярной среди мигрантов Центральной Азии, и в том числе среди граждан КР.²⁰ Цель SWP – это сокращение сезонной нехватки рабочих мест в таких секторах Великобритании, как садоводство и птицеводство. Как правило, трудящихся-мигрантов нанимают до 6 месяцев для работы в садоводстве и до 3 месяцев для работы в секторе птицеводства. После окончания визы работники-мигранты обязаны возвращаться. Сезонные рабочие не могут претендовать на какие-либо льготы или привозить с собой семьи в рамках программы SWP. Сезонные работники могут при желании сменить работодателя, но есть исключения. Например, если срок действия визы мигрантов истекает, сменить работодателя невозможно.²¹

На момент подготовки настоящего отчета официальными операторами программы для сектора садоводства были такие компании, как Concordia, Pro Force, Fruitful Jobs, AGRI Recruitment и HOPS. В секторе птицеводства операторами являлись Pro-Force и RE Recruitment. Хотя рабочих по программе SWP операторы могут нанимать из любой страны, до 2021 года около 20 000 привлеченных мигрантов (66%) были из Украины. А уже в 2022 году участие мигрантов из Украины и РФ сократилось, но выросло участие мигрантов из ЦА. Количество мигрантов из КР, получивших визу по этой программе в 2022 г., было значительно меньше по сравнению с мигрантами из Таджикистана и Узбекистана.²²

Таблица 1. Количество мигрантов из ЦА, получивших визы по программе SWP

Страна Год	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Узбекистан
2021	16	3	1	2
2022	121	160	915	294

Источник: Иммиграционная статистика Министерства внутренних дел Великобритании, въездные визы – заявления и результаты. Опубликовано 26 мая 2022 г.

В марте 2022 года ЦТГР заключил договор с компанией «AGRI-HR LTD», который дает возможность для граждан КР принять участие в этой программе, и эта инициатива может также расширить каналы трудоустройства для мигрантов из КР.²³ ЦТГР при содействии партнёров уже запустил бесплатную горячую линию и онлайн-консультации по вопросам миграции в рамках этой программы.

Важно отметить, что, несмотря на то, что программа имеет ряд преимуществ (уровень оплаты труда выше, чем в некоторых странах назначения, мигранты меньше сталкиваются с ксенофобией, имеются механизмы защиты прав), есть и вызовы, связанные с этой программой. Такие вызовы связаны с фактами принудительного труда и эксплуатации, произвольного увольнения, плохими условиями проживания, и зафиксированы случаи сексуального домогательства на рабочем месте по отношению к женщинам-мигрантам из ЦА.²⁴ Существует высокий риск того, когда с работников взимают незаконные сборы за

²⁰ Наджибулла Ф., «Сверхурочные в Великобритании. Мигранты из Центральной Азии хотят больше работать», Радио «Свобода» 19 августа 2022.

²¹ UK Visas and Immigration, Workers and Temporary Workers: Guidance for sponsors: sponsor a seasonal worker (accessible version) Updated 1 January 2023.

²² Vicol, D.O. and Savistki, A. (2022) [Seasonal work after the war in Ukraine. An analysis of Home Office entry clearance data for Q1 2021 – Q1 2022, and what it means for the fight against labour exploitation.](#)

²³ Agri-HR является аккредитованным представителем оператора Fruitful, который реализовывает программу для сезонных работников Великобритании. Подробнее информация о соглашении между ЦТГР и Agri-HR [тут](#).

²⁴ Наджибулла Ф., «Сверхурочные в Великобритании. Мигранты из Центральной Азии хотят больше работать».

наим, мигранты имеют ограниченную социальную сеть для общения и очень мало организаций диаспор, которые могли бы поддерживать мигрантов.

Страны Азии и Ближнего Востока

Трудоустройство мигрантов в странах Азии (Корея, Япония) и Ближнего Востока (ОАЭ) также имеет свои особенности. С 2007 года между КР и Республикой Корея был подписан Меморандум о взаимопонимании (МОВ) по отправке рабочей силы в Республику Корея, который действует по сегодняшний день. Выделяемая квота для граждан КР меняется ежегодно. На 2022 год была выделена квота для 1800 работников по программе EPS (Employment Permit System). По информации Посольства КР в Республике Корея, трудоустройство по этой программе возможно только посредством ЦТГР. В рамках заключенного Меморандума на граждан КР, работающих в Республике Корея, распространяются положения Закона «О трудовых стандартах», Закона «Об охране труда и о минимальной заработной плате», также предусмотрена страховка от несчастных случаев на производстве. Такие гарантии, несомненно, повышают позицию этой страны как благоприятной для миграции, но вместе с тем важно проводить мониторинг реализации заключенного МОВ и при необходимости принимать меры для снижения любых рисков злоупотреблений в отношении мигрантов.

В настоящее время ЧАЗы в КР и государственные органы также развивают направления по трудоустройству мигрантов в Японии и странах Ближнего Востока. Согласно проведенному анализу профиля стран, в странах Азии и Ближнего Востока риск принудительного труда и других форм эксплуатации остается высоким и при этом механизм предупреждения и защиты пострадавших не является таким же развитым, как в странах Европы и Америки.

Хотя ОАЭ принимает новые законы, чтобы соответствовать международным стандартам по защите прав человека и защите мигрантов от эксплуатации, пока недостаточно данных, позволяющих утверждать, насколько ситуация улучшилась. Принимая это во внимание, КР необходимо усиливать работу по информированию мигрантов и ЧАЗов о рисках трудоустройства в этих странах, о положениях новых законов, принятых в ОАЭ, и обучать мигрантов стратегиям защиты в ситуации эксплуатации и способствовать изучению мигрантами языка страны назначения.

Эксплуатация и принудительный труд

Важно отметить, что эксплуатация и принудительный труд мигрантов – это общая проблема для всех рассмотренных в этом анализе стран. Вместе с тем нужно подчеркнуть, что повсеместное распространение практики эксплуатации мигрантов в основной стране назначения в РФ отчасти привело к «нормализации» этого явления для некоторых мигрантов. Мигранты не всегда могут распознавать индикаторы принудительного труда или торговли людьми. Также мигранты, попав в такую ситуацию, не часто могли использовать официальные механизмы защиты прав (например, обращение в полицию, прокуратуру или суд) в РФ. Хотя в странах Европы и Америки есть случаи различных форм современного рабства, однако в этих странах институты, призванные обеспечивать защиту от эксплуатации, выполняют свои функции более эффективно. Принимая это во внимание, следует пересмотреть модули информирования мигрантов с точки зрения создания культуры доверия к институтам и правоохранительным органам и обучать мигрантов распознавать индикаторы разных форм эксплуатации и знать стратегии поведения в таких случаях.

Уполномоченный орган по миграции КР может использовать потенциал неправительственных организаций (НПО) для разработки таких модулей обучения, а также через местные правозащитные организации в странах приема мигрантов.

Регулирование деятельности ЧАЗов

Как отмечалось ранее, роль ЧАЗов в вопросе расширения доступа трудящихся-мигрантов к легальным каналам трудоустройства остается ключевой. При этом важно, чтобы законодательство, регулирующее работу ЧАЗ, было достаточно разработанным, позволяющим, с одной стороны, развиваться бизнесу, а с другой стороны – контролировать деятельность ЧАЗов. В рамках настоящего анализа краткий обзор национального законодательства выявил некоторые пробелы, которые также следует принимать во внимание, рассматривая вопрос диверсификации направлений для трудоустройства граждан КР в другие страны.

Общие принципы справедливого найма, разработанные МОТ (2016), рекомендуют не взимать оплату услуг по трудоустройству с мигрантов и взыскивать такую плату с работодателей. В КР законодательство предусматривает, что ЧАЗы могут взимать разовый тариф за предоставляемые услуги (не выше 50 процентов установленной трудовым договором месячной заработной платы).²⁵ Постепенно КР нужно переходить на международную практику и содействовать тому, чтобы мигранты были освобождены от уплаты каких-либо сборов за услуги по трудоустройству.

Кроме того, в Положении о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом (далее Положение) не раскрыто детально то, какие конкретно виды услуг считаются содействием в трудоустройстве. Рассматривая вопросы трудоустройства через ЧАЗы, МОТ в своих рекомендациях конкретизирует такие понятия, как «плата за набор персонала», «связанные с этим расходы» и «незаконные расходы».²⁶ Четко определенные термины могут способствовать тому, чтобы любые сборы, которые вынуждены платить мигранты, были прозрачными и контролируруемыми.

Статья 17 Закона КР «О внешней трудовой миграции» (2006) предусматривает, что трудовые отношения трудящегося-мигранта с хозяйствующим субъектом оформляются трудовым договором (контрактом), который заключается в письменной форме на государственном или официальном языке КР и на родном или понятном для трудящегося-мигранта языке. Закон также определяет минимальные требования к таким контрактам и устанавливает, что мигрант должен иметь этот контракт еще до выезда за рубеж. Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан КР за рубежом также регламентирует, что ЧАЗы должны выдавать гражданину КР, трудоустроенному за рубежом, «до его отъезда в государство трудоустройства один экземпляр трудового договора и договор о содействии в трудоустройстве, согласованные и зарегистрированные

²⁵ Положении о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом. (В редакции постановлений Правительства КР от 4 марта 2020 года № 126, 6 августа 2020 года № 412).

²⁶ Так, плата за набор персонала включает в себя: платежи за услуги по найму, в соответствии с предложениями и заявками на трудоустройство и эти сборы могут быть разовыми или периодическими. Они могут включать в себя организацию собеседований, подачу документов для получения разрешений, организацию поездок и транспорта, а также трудоустройство в пределах или за пределами национальных границ, с учетом того, что в связи с международным набором персонала возникает наибольший набор соответствующих расходов. Расходы, связанные с процессом найма, это другие расходы и могут включать в себя медицинские расходы, расходы на страхование, расходы на квалификационные тесты, расходы на профессиональную подготовку и ориентацию, расходы, понесенные в связи с поездками, проживанием и проживанием в пределах или за пределами национальных границ в процессе найма, административные расходы, получение или легализацию документов и разрешений на работу. И наконец, «незаконные расходы» – это все внедоговорные, нераскрытые, завышенные или незаконные расходы (взятки, вымогательство, незаконные сборы, залоговое обеспечение), требуемые любым участником цепочки найма. ILO, (2019) “[General Principles and Operational Guidelines For Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs](#)” (Report).

уполномоченным органом».²⁷ Однако Положение не конкретизирует то, на каком языке мигрант имеет право получить экземпляр трудового договора. МОТ, в свою очередь, рекомендует, чтобы трудовые контракты, в которых содержатся условия найма работника, были составлены на понятном работнику языке, и государства должны предусматривать меры по предотвращению подмены контрактов.²⁸ Для улучшения практики необходимо привести Положение в соответствие с отраслевым законом и международными стандартами.

Также Положение устанавливает, что отправитель, до выезда работников из КР, обязан на безвозмездной основе провести предвыездную подготовку работников, по утвержденной программе. Те аспекты, которые должны быть включены в программу обучения, являются важными и необходимыми. Вместе с тем, очевидно, что ЧАЗам потребуется помощь в осуществлении этого требования закона с учетом потребностей мигрантов и требований стран назначения.

Принимая во внимание вышеизложенное, настоящий отчет представляет в разделе «Рекомендации» возможные меры, которые важно принимать в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Эти рекомендации касаются как вопросов миграции в страны, рассмотренных в этом отчете, так и вопросов общего характера, которые касаются управления трудовой миграцией, с тем, чтобы она была безопасной и легальной.

²⁷ Положении о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом.

²⁸ ILO, (2019) “General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs”

II. Краткий обзор международных обязательств и национального законодательства в области трудовой миграции

Кыргызская Республика (КР) является преимущественно страной происхождения трудящихся-мигрантов. Последние пять лет денежные переводы мигрантов составляли около 30 процентов ВВП страны. К примеру, в 2021 году в КР было переведено \$2,76 млрд, и 97 процентов от всех денежных переводов были сделаны физическими лицами из РФ.²⁹ Таким образом, трудовая миграция остается важным источником дохода для многих кыргызских семей.

Международные стандарты в части безопасной, упорядоченной и легальной миграции и обязательства Кыргызской Республики

Прежде всего важно отметить, что основные универсальные документы ООН по правам человека (9 из 10 документов) и связанные с ними протоколы, которые применяются ко всем лицам, включая трудящихся-мигрантов, имеют для КР юридическую силу, так как страна ратифицировала их.³⁰ Вместе с тем КР является участником нескольких основополагающих международных документов, касающихся миграции рабочей силы.

Таблица 2. Международные обязательства КР в области международной миграции рабочей силы

Название документа	Статус ратификации
Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 год)	2003
Конвенция №97 о работниках-мигрантах (пересмотренная) (1949 год)	2008
Конвенция №29 о принудительном или обязательном труде (1932 год) и Протокол к Конвенции №29 от 2014 года	1992 г. и в 2020 г.
Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000 год)	2003 г.

а) Международные акты, имеющие обязательную юридическую силу для КР

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (МКЗПТМ) устанавливает обязательства стран по оказанию помощи трудящимся-мигрантам и членам их семей на всех этапах миграции.³¹ Кроме того, МКЗПТМ закрепляет за странами-участницами договора обязанность содействовать этичному найму трудящихся-мигрантов.³² Страны, ратифицировавшие договор, также должны принимать меры в части упорядоченного возвращения трудящихся-мигрантов и их семей в государство происхождения.³³ Важно отметить, что и Конвенция МОТ о работниках-мигрантах за №97 содержит обязательства в части содействия упорядоченной миграции. Конвенция устанавливает, что страна-участница договора обязуется учредить компетентную и бесплатную службу помощи работникам-мигрантам, которая снабжает их точной информацией.³⁴

²⁹ Данные Национального банка Кыргызстана, февраль 2022 года.

³⁰ УВКПЧ ООН, База данных договорных органов.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=93&Lang=RU

³¹ Статья 65 МКЗПТМ в частности устанавливает, что такая информация касается требуемых разрешений, формальностей и процедур, связанных с отъездом, переездом, прибытием, пребыванием, вознаграждаемой деятельностью, выездом и возвращением, а также информации об условиях труда и жизни в государстве работы по найму и таможенных, валютных, налоговых и других соответствующих законах и правилах.

³² Статья 66 МКЗПТМ.

³³ Статья 67 МКЗПТМ.

³⁴ Статья 2 Конвенции за №97 МОТ о работниках-мигрантах.

Важно отметить, что в 2015 г. Комитет ООН по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (КТМ ООН) в своих Заключительных замечаниях по первоначальному докладу КР, рекомендовал КР принять надлежащие меры по распространению информации об условиях приема и трудоустройства мигрантов за рубежом, их правах и обязательствах в странах назначения, а также рекомендовал разработать адресные программы для трудящихся-мигрантов по подготовке к отъезду за рубеж и проводить для них информационно-просветительские мероприятия.³⁵

б) Международные документы, не имеющие обязательной юридической силы для КР

КР еще не присоединилась к Глобальному договору о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration), который хотя и не имеет юридической обязательной силы, но является изъявлением политической воли стран-участниц ООН. Глобальный Договор о миграции устанавливает 23 цели, которые считаются политическими обязательствами стран для упорядочения миграции. Среди них важно упомянуть обязательство в части предоставления трудящимся-мигрантам и членам их семей точной и своевременной информации на всех этапах миграции (цель 3), принимать меры по упрощению доступа к каналам легальной миграции (цель 5), меры по содействию справедливому и этичному найму работников и обеспечение условий для достойной работы (цель 6), меры по предупреждению, пресечению и искоренению торговли людьми в контексте международной миграции (цель 10).

Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы (2006) также могут стать для КР путеводителем в области регулирования трудовой миграции, включая вопросы трудоустройства за рубежом. В этом документе признается суверенное право всех стран определять собственную миграционную политику, но в то же время странам-участницам МОТ рекомендуется управлять миграцией с позиции защиты трудящихся-мигрантов, и поощрять развитие миграционной политики с вопросами развития и расширения международного сотрудничества между странами происхождения и назначения.³⁶

Следующий документ МОТ это – Общие принципы и оперативные руководящие принципы справедливого найма (2019)³⁷, которые предназначены для охвата найма всех работников, включая трудящихся-мигрантов, непосредственно работодателями или через посредников. Принципы применимы к найму внутри или за пределами национальных границ, а также к найму через агентства по трудоустройству и охватывают все секторы экономики. В документе указано, что государства-члены МОТ должны обеспечить то, чтобы в законодательстве и нормативных актах был охват всех этапов процесса найма (в отношении рекламы, распространения информации, отбора, перевозки, трудоустройства) для работников, включая трудящихся-мигрантов, и, в частности, отрегулированы вопросы возвращения мигрантов в страну происхождения. Правительства также должны рассмотреть вопрос о заключении соглашений о взаимном признании для облегчения признания иностранных квалификаций в целях решения проблемы снижения квалификации работников.³⁸

Таким образом, у КР есть ряд правовых и политических обязательств, которые должны быть интегрированы во внутреннее законодательство с тем, чтобы управление трудовой миграцией происходило на основе обеспечения принципов упорядоченной миграции, обеспечения безопасности граждан КР, создания надлежащих условий, с тем чтобы мигранты имели возможность выезжать через легальные каналы трудоустройства в страны назначения, где их права будут защищены.

³⁵ Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Заключительные замечания по первоначальному докладу Кыргызстана (CMW/C/KGZ/CO/1 22 мая 2015).

³⁶ Международная организация труда (2008), [Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы](#).

³⁷ В 2019 году Руководящий орган МОТ на своей 328-й сессии (Женева, 26 октября – 9 ноября 2016 г.) уполномочил Генерального директора опубликовать и распространить принятыми Советом экспертов принципы справедливого найма.

³⁸ ILO, (2019) [“General Principles and Operational Guidelines For Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs”](#) (Report).

Краткий обзор нормативно-правовой базы в сфере трудоустройства граждан КР за рубежом

КР имеет развитую нормативно-правовую базу в вопросах управления трудовой миграцией.

Таблица 3. Некоторые нормативно-правовые акты КР, регулирующие вопросы трудовой миграции и трудоустройства за рубежом.

№	Название документа	Сфера регулирования в части трудоустройства за рубежом
1	Национальная стратегия развития на 2018–2040 от 31 октября 2018 г.	Подготовка/переподготовка трудовых мигрантов с целью расширения географического охвата трудовой миграцией; Обеспечение защиты и поддержки трудовым мигрантам и их семьям за рубежом путем создания представительств на территориях массового переселения кыргызских трудовых мигрантов.
2	Концепция миграционной политики на 2021–2030 годы (2021)	Улучшение условий жизни граждан, соотечественников, иммигрантов и лиц без гражданства в КР в образовательном, трудовом, профессиональном и культурном плане; использование миграционного потенциала населения, соотечественников, иммигрантов и лиц без гражданства для национального развития; защита прав граждан КР за рубежом, а также иммигрантов, соотечественников и лиц без гражданства внутри страны; способствовать созданию безопасной миграционной среды. Одним из ожидаемых результатов Концепции является диверсификация потоков трудовой миграции и обеспечение мигрантов выгодными экономическими условиями, правовыми и социальными гарантиями.
3	Закон КР «О внешней трудовой миграции» от 13 января 2006 года	Устанавливает процедуры регулирования трудовой миграции из/в КР, регулирование деятельности ЧАЗ и гарантирует этичный найм трудящихся-мигрантов.
4	Закон КР «О предупреждении и борьбе с торговлей людьми» от 17 марта 2005 года	Предупреждение деятельности, связанной с незаконным вывозом и торговлей людьми; защита и помощь жертвам незаконного вывоза и торговли людьми.
5	Закон КР «Об основах государственной политики по поддержке соотечественников за рубежом» от 3 августа 2013 года	Поддержка и защита соотечественников за рубежом.
5	Постановление Правительства КР от 16 апреля 2019 года № 175 «О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике»	Утверждает Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом.
6	Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом. (В редакции постановлений Правительства КР от 4 марта 2020 года № 126, 6 августа 2020 года № 412)	Устанавливает порядок организации деятельности юридических и физических лиц по оказанию содействия в трудоустройстве граждан Кыргызской Республики за ее пределами.

<p>7 Постановление Кабинета Министров КР от 17 декабря 2021 года № 319 «О Центре трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики»</p>	<p>Утверждает Положение о Центре трудоустройства граждан за рубежом при МТСОМ КР (в редакции постановления Кабинета Министров КР от 22 июля 2022 года № 392).</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В КР также установлены соответствующие административные рамки управления миграцией рабочей силы, где уполномоченным ведомством является Министерство труда, социального обеспечения и миграции (МТСОМ). При министерстве имеется структурное подразделение – Управление по вопросам миграции, при котором функционируют Отдел миграционной политики и Отдел по работе с иностранными гражданами. Также в 2021 году при МТСОМ создано подведомственное подразделение – Центр трудоустройства граждан за рубежом.

Среди стран ЦА КР имеет более развитую сеть частных агентств занятости. По официальным данным, если в 2013 году всего было зарегистрировано 4 ЧАЗа³⁹, то по данным сайта ЦТГР (www.migrant.kg), на октябрь 2022 года уже 181 ЧАЗ имел разрешение на трудоустройство граждан за рубежом, из которых: 27% ЧАЗов получили лицензии на трудоустройство в Турции, 32% ЧАЗов трудоустраивают в европейские страны и 24% ЧАЗов имели лицензии по трудоустройству в страны Ближнего Востока.⁴⁰ Хотя трудоустройство мигрантов в страны Европы через ЧАЗы в КР считалась недостаточно развитой практикой⁴¹, по данным ЦТГР, ЧАЗы занимались трудоустройством мигрантов в Польше, Болгарии, Германии, Литве, Словакии, Венгрии и Хорватии.

Тем не менее в настоящий момент недостаточно исследований, чтобы оценить уровень востребованности ЧАЗов среди граждан КР. По имеющимся официальным данным, посредством ЧАЗов устраиваются на работу относительно небольшое количество трудящихся-мигрантов. Например, в 2021 году через ЧАЗы трудоустроились на работу 3 тысячи 254 человека, из них 1 215 были женщины.⁴² Вместе с тем имеются данные, что не все трудоустроенные мигранты через ЧАЗ включаются в официальную статистику, и, вероятно, количество трудоустроенных мигрантов больше.⁴³

Что касается законодательного регулирования работы ЧАЗов, то КР установила ряд правил для того, чтобы минимизировать риски, связанные с трудоустройством за рубежом. Например, законодательство КР обязывает ЧАЗы оформлять письменный договор при предоставлении услуг и проводить разъяснительную работу до выезда мигрантов за рубеж.⁴⁴ ЧАЗы обязаны внести на установленный уполномоченным органом банковский депозитный счет установленную сумму в качестве гарантийного взноса, и эти средства могут быть использованы уполномоченным органом для возмещения возможного материального ущерба, причиняемого работнику со стороны ЧАЗов.⁴⁵ За организацию

³⁹ Американский университет в Центральной Азии, (2017), [Статья «Ассоциация ЧАЗов: наладить легальное трудоустройство кыргызстанцев за рубежом»](#).

⁴⁰ Центр трудоустройства граждан за рубежом при МТСОМ КР, [Список](#) Частных Агентств Занятости, посещение страницы 12 октября 2022 года.

⁴¹ МОМ (2019), [Отчет](#) по исследованию изучения роли информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в рекрутинге и удержании жертв торговли людьми в Республике Казахстан, Кыргызской Республике и Республике Таджикистан.

⁴² Центр трудоустройства граждан за рубежом при МТСОМ КР, (2022), [«В Кыргызстане увеличилось количество компаний, предоставляющих услуги по трудоустройству за рубежом»](#).

⁴³ Согласно материалу, опубликованному в Клоор, часть агентств «скрывают цифры, чтобы уменьшить налоги». Клоор, [«Есть вакансии, но не для вас. Почему кыргызстанцам трудно найти работу за рубежом»](#), сентябрь, 2022.

⁴⁴ Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом, пункты 21 и 22.

⁴⁵ Там же пункт 12 Положения.

незаконной миграции Уголовный кодекс КР предусматривает лишение свободы на срок от трех до восьми лет.⁴⁶

Важно отметить, что кроме ЧАЗов правительство также содействует трудоустройству мигрантов за рубежом. Правительство ведет работу по выполнению уже имеющихся соглашений по трудовой миграции (к примеру, с Южной Кореей) и подписанию новых соглашений с потенциальными странами приема трудящихся-мигрантов. Кроме того, КР имеет развитую сеть диаспор в РФ и в странах Европы и Америки, и правительство старается развивать сотрудничество и связи с этими диаспорами.⁴⁷

Таким образом, КР обладает необходимыми правовыми предпосылками и другими ресурсами на национальном уровне (нормативно-правовые акты и административные рамки по управлению миграцией, систему ЧАЗов и сеть диаспор), которые позволяют стране дальше разрабатывать политику в части развития системы организованного трудоустройства граждан за рубежом и оказания содействия гражданам КР в трудоустройстве за рубежом.

⁴⁶ Кодекс КР от 28 октября 2021 года № 127 «Уголовный кодекс Кыргызской Республики», [Статья 168](#) Организация незаконной миграции, незаконный ввоз (вывоз) мигрантов.

⁴⁷ МОМ (2021), [Отчет](#) картирование кыргызских диаспор, соотечественников и мигрантов за рубежом.

III. Анализ профиля потенциальных стран назначения для трудящихся-мигрантов из Кыргызской Республики на соответствие установленным критериям оценки

Бельгия

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Конвенция МОТ о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год (№97); Конвенция МОТ 181 о частных агентствах занятости (1997); Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000); Конвенция МОТ 189 о достойном труде домашних работников (2011).
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	В 2019 году федеральное и региональное правительства Бельгии перенесли Директиву ЕС о сезонных рабочих (2014) на национальный уровень. Федеральные и региональные правительства также приняли Директиву ЕС о высококвалифицированных рабочих. В Бельгии также есть Закон об иностранцах (1980 г.) и Закон об иностранных рабочих (1999 г), которые в скором времени будут заменены Миграционным Кодексом. ⁴⁸
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двусторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии. ⁴⁹	Кыргызско-бельгийская договорно-правовая база содержит 4 соглашения. Соглашения по вопросам трудовой миграции нет. ⁵⁰
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Бельгия придерживается ограничительного подхода в части предоставления доступа к рынку труда гражданам, не входящим в Европейскую экономическую зону (ЕЭЗ) или ЕС, и к гражданам тех стран, с которыми у Бельгии нет двусторонних соглашений. В Бельгии введены несколько видов рабочих виз. Рабочая виза категории «В» – требует спонсорства от работодателя. Рабочая виза категории «С» – выдается людям, которые уже временно находятся в Бельгии, но не приехали с целью работы (например, студенты, члены семьи, просители убежища). ⁵¹ Бельгия также предоставляет возможность получения статуса самозанятого и начать свой бизнес и предусматривает выдачу «голубой» карты для высококвалифицированных мигрантов. ⁵²

⁴⁸ Global Compact on Migration Action Plan 2022 [Belgium](#).

⁴⁹ Здесь и далее упоминается «реадмиссия». Соглашения о реадмиссии неразрывно связаны с возвращением и реинтеграцией, более широким управлением миграцией и международным сотрудничеством. Комплексный подход к реадмиссии сформулирован в Глобальном договоре о миграции.

⁵⁰ В 2012 г. между г. Бишкек и г. Льеж было подписано Соглашение об установлении побратимских связей. Также был подписан Технический меморандум о сотрудничестве между Министерством экономики КР и Агентством Валлонии по внешней торговле и инвестиции «AWEX» об экономическом партнерстве и обучении. В 2015 г. Был подписан Меморандум по сотрудничеству в области здравоохранения между Министерством здравоохранения КР и Фондом здравоохранения Бельгии. Подготовлен, но не подписан проект Соглашения о сотрудничестве между МВД КР и Федеральной общественной службой (ФОС) Бельгии.

⁵¹ [Belgian Federal Government Official information and service](#).

⁵² [Immigration Office](#): Work.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Все работники, независимо от статуса, обладают равными правами в части условий труда и недискриминации. В Бельгии предусмотрен механизм подачи жалоб на работодателя и, если в результате подачи жалобы будет возбуждено судебное иска, то трудящийся-мигрант приобретает также право на защиту. ⁵³ Также регионы ввели специальные санкции для работодателей, которые не выполняют свои обязательства перед сезонными работниками, например, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за невыполненные обязательства. Бельгия обладает сильной антидискриминационной политикой. ⁵⁴
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Чаще всего принудительный труд мигрантов отмечается в строительном секторе и в секторе уборки. Работники мигранты сталкиваются с проблемой нерегулярной выплаты или очень низкой заработной платы, чрезвычайно продолжительным рабочим днем и тяжелым физическим трудом. Трудящиеся-мигранты часто подвергаются эмоциональному насилию со стороны своего работодателя. ⁵⁵ В 2013 г. определение торговли людьми было расширено за счет включения в него Директивы о санкциях в отношении работодателей. ⁵⁶ Осуждение за торговлю людьми и наем недокументированных мигрантов включены в число критериев, которые лишают лиц или компании права подавать заявки на заключение государственных контрактов в течение пяти лет. ⁵⁷
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	В Бельгии говорят на голландском, французском и немецком языках. Английский язык, не являясь официальным, довольно широко распространен в Бельгии. Знание немецкого, голландского или французского – не обязательный критерий для получения доступа к рынку труда, но знание языка расширяет возможности мигрантов. Интеграционные программы предусматривают бесплатные и платные языковые курсы (примерно 360 евро за курс). ⁵⁸
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Система признания документов регулируется как на федеральном уровне, так и на уровне регионов (сообществами), при этом регионы могут иметь свои дополнительные требования. ⁵⁹ Система признания дипломов выглядит четкой, по срокам рассмотрения (занимает не менее 1 месяца), и оплата такой процедуры зависит от типа документа и места проведения его заверения. Например, признание во Фландрии может стоить от 10 до 300 евро. ⁶⁰

⁵³ Godin, Marie. (2013). Domestic work in Belgium: Crossing boundaries between informality and formality”.

⁵⁴ Migrant Integration Policy Index: [Belgium](#).

⁵⁵ Vandermeerschen H., Vanduynslager L., Van Caeneghem J., Meurens N., “Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers’ perspectives. Country report Belgium” (Social Fieldwork Research September 2017).

⁵⁶ Закон о внесении изменений в ст. 433 УК для уточнения и расширения определения торговли людьми.

⁵⁷ Art. 67 of the Law on public procurement (Wet inzake overheidsopdrachten / Loi relative aux marches publics), 17 June 2016.

⁵⁸ European website for integration (2021) [Belgium: Major changes to Flanders' integration programmes](#).

⁵⁹ ИОМ, “[Recognition of Qualifications and Competences of Migrants](#)” (2013).

⁶⁰ Информация на официальном сайте Правительства Фландрии <https://www.vlaanderen.be/>.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	В Бельгии действует Всемирная конфедерация занятости (World Employment Confederation), это международная организация, включающая представителей национальных и крупных мультинациональных предприятий. ⁶¹ Всемирная конфедерация занятости разработала Кодекс поведения для своих членов. В Бельгии установлен полный запрет на взимание прямо или косвенно, полностью или частично, каких-либо сборов или расходов с лиц, ищущих работу. ⁶²
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	Дипломатические отношения между Королевством Бельгия и КР установлены в 1992 г. Генеральное Консульство Бельгии в Казахстане имеет аккредитацию в КР, но оно не выдает виз. Для получения долгосрочных виз в Бельгию гражданам КР необходимо обращаться в Посольство Королевства Бельгия в г. Москве. Также в Бишкеке есть почетный консул Бельгии. В Бельгии есть и диаспоры Кыргызстана – Ассоциация кыргызов в Бельгии (Kyrgyz in Belgium & Friends) и Ассоциация «Замандаш».
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Бельгийская система социального обеспечения не распространяется на граждан третьих стран, имеющих статус временных работников, в основном потому, что получение пособий связано с периодом проживания. ⁶³ В соответствии со статьей 57(2) Органического закона (Loi organique) от 8 июля 1976 г. мигранты без документов имеют право на неотложную медицинскую помощь. ⁶⁴
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Бельгия является участницей Конвенции МОТ за №97 о рабочих-мигрантах, где в статье 9 которой закреплена обязанность государств-членов содействовать мигрантам в переводе в свою страну любой части заработка. ⁶⁵

Германия

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов регулирующих права трудящихся мигрантов и членов их семей.	Конвенция МОТ о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год (№97); Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000); Конвенция МОТ 189 о достойном труде домашних работников (2011)

⁶¹ Больше информации на сайте Всемирной Конфедерации занятости <https://wecglobal.org/>.

⁶² World Employment Confederation, “Promoting fair recruitment and employment practices. Code of Conduct”.

⁶³ Melin, P. (2020). Migrants' access to social protection in Belgium. In J-M. Lafleur, & D. Vintila (Eds.), Migration and social protection in Europe and beyond: comparing access to welfare entitlements (Vol. 1, pp. 49-63).

⁶⁴ Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul, Geneviève Binette, “Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements” (ILO, 2017 ESS – Working Paper No. 57).

⁶⁵ Конвенция МОТ за №97 о рабочих-мигрантах (пересмотренная в 1949 году).

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	В 2016 году правительство Германии опубликовало Стратегию миграции и развития. ⁶⁶ В 2020 году Германия изменила правила, чтобы упростить процессы трудовой миграции посредством Закона об иммиграции квалифицированных специалистов. Этим законом были приняты меры для ускорения процесса признания иностранных профессиональных квалификаций и для ускорения административных процедур. ⁶⁷
	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Между КР и ФРГ заключено свыше 100 различных договоров и соглашений, основная часть из них относится к проектному сотрудничеству, а также укреплению связей между различными ведомствами двух стран. 16 мая 2022 ЦТГР заключил соглашение по программе EDUVISO трудоустройство квалифицированных иностранных специалистов в Германию. В рамках данной программы граждане могут пройти обучение по специальности «сестринское дело» в 4 аккредитованных программой EDUVISO учебных заведениях Кыргызской Республики с дальнейшим трудоустройством в Германии. ⁶⁸
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Германия интегрировала в национальное законодательство обе Директивы ЕС, касающиеся высококвалифицированных и сезонных рабочих мигрантов. Высококвалифицированные мигранты могут приехать в Германию на шесть месяцев в поисках подходящей работы. Если они найдут работу в течение шести месяцев, они могут остаться в Германии и подать заявление на получение необходимого разрешения на работу. Работники с низкой квалификацией могут находиться в стране временно и на основании такого статуса они не могут претендовать на постоянное место жительства. ⁶⁹
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Трудовое законодательство Германии предоставляет сезонным работникам некоторые гарантии. К примеру, любой контракт или рабочее соглашение на любую сумму ниже минимальной установленной суммы может считаться недействительным. Если минимальная заработная плата не выплачивается, работники могут подать иск о разнице между их фактической заработной платой и минимальной заработной платой от своего работодателя. Законодательство также четко регулирует рабочие часы, право на отдых и отпуск, выплаты в период болезни и т. д. Закон о равном обращении содержит специальные нормы, запрещающие дискриминацию в трудовых отношениях на основе конкретных характеристик, предусмотренных в Законе – возраст, инвалидность, раса, религия или убеждения, сексуальная ориентация. Также запрещены прямая и косвенная дискриминация. ⁷⁰

⁶⁶ ИОМ, “Germany Migration Governance Indicators” (2018).

⁶⁷ BMI – Structure and Organization (bund.de).

⁶⁸ ЦТГР, «Возможность трудоустройства в Германии по программе EDUVISO «сестринское дело»», 09/06/2022.

⁶⁹ Федеральное министерство внутренних дел и по делам сообществ <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/immigration/labour-migration/generell-information/general-information-node.html>.

⁷⁰ [Общий закон о равном обращении](#) – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Германия имеет развитое законодательство в целях предотвращения торговли людьми и принудительного труда. Однако иностранные рабочие в Германии (в том числе из других стран ЕС) сталкиваются с эксплуатацией на немецком рынке труда. Работодатели часто платят иностранным работникам намного ниже установленной федеральной минимальной заработной платы и не выплачивают выплаты по социальному обеспечению. ⁷¹ Также распространены случаи, когда рабочие въезжают в страну по краткосрочным студенческим визам и осуществляют незаконно работы. ⁷² Большинство случаев эксплуатации труда мигрантов в Германии происходит в таких секторах, как мясоперерабатывающая промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт и логистика, уборка, гостиничный бизнес, где практически не требуется знание немецкого языка. ⁷³
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Знание немецкого языка мигрантами не является условием получения разрешения на работу, но без знания немецкого языка поиск работы значительно усложняется. Немецкие работодатели высоко ценят знание работником немецкого языка. ⁷⁴ Германия имеет развитую структуру по интеграции разных категорий мигрантов, поэтому платные и бесплатные языковые курсы – это часть интеграционного курса. ⁷⁵
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки)	Некоторые профессии в Германии регламентированы. Это означает, что мигранту требуется получить признание профессиональной квалификации, чтобы получить разрешение на работу по данной профессии в Германии. К регламентированным профессиям относятся – медицинские сестры, врачи или учителя. Информационный портал правительства Германии по признанию иностранных профессиональных квалификаций призван помочь мигрантам узнать о том, является ли их профессия регламентированной и необходимо ли проходить процедуру признания. ⁷⁶
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	В Германии услуги по подбору персонала предоставляются как государственными, так и частными агентствами. Федеральное агентство по трудоустройству (Bundesagentur für Arbeit/BA) является в Германии общедоступным контактным органом как для частных лиц, так и для компаний по всем вопросам, касающимся рынка труда. В одну из задач агентства входит помощь людям в поиске мест обучения или работы. Государственная организация International and Placement Service (ZAV) поддерживает соискателей из-за рубежа, ищущих работу, и является подразделением Федерального агентства занятости. Как отмечено выше, в рамках

⁷¹ Deutsche Welle, “German human rights institute criticizes exploitation of migrant workers” (2018).

⁷² Petra van Nierop, Lisa Schönenberg and Petar Terziev, (2020) “[Counteracting undeclared work and labour exploitation of third country national workers](#)”.

⁷³ Luiza Lupascu (2020) [Labour Exploitation, Forced labour and Human Trafficking in Germany. Current Challenges and Developments](#)

⁷⁴ OECD, [Germany Policy Brief](#) (2018)

⁷⁵ Prpject Infohäuser (infohouses) <https://www.goethe.de/prj/mwd/ru/hilfefinden/infohaus.html>

⁷⁶ Информационный [портал](#) правительства Германии по признанию иностранных профессиональных квалификаций

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
		программы EDUVISO предоставляется возможность пройти обучение по специальности «сестринское дело» для лиц с медицинским образованием. ЧАЗы в Германии не взимают оплату за трудоустройство с мигрантов.
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	На территории Федеративной Республики Германия расположены 3 консульских учреждения Кыргызской Республики: в городе Берлин, Отделение Посольства КР в городе Бонн и Консульское агентство КР в г. Франкфурт-на-Майне. ⁷⁷ Также в КР есть Посольство Германии. Посольство выдает визы для учебы и работы. ⁷⁸ В Германии созданы организации кыргызской диаспоры: Deutsch-kirgisischer Kulturverein e.V., Hoffnung für Kirgisien, BIZ e.V., Babushka Adoption, Uplift-Aufwind, Via Kirgisia, Brücke nach Kirgistan, Kyrgyz Academic Network, Deutsch-Kirgisische Gesellschaft Ordo e.V. и др. Существуют также общественные социальные платформы – KyrgyzClub Germany, Deutsch-Kirgisisches Forum, Kyrgyz-German IT-Community.
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Доступ к социальному обеспечению предоставляется любому лицу, имеющему вид на жительство в Германии. Однако могут быть ограничения на уровень защиты, предлагаемой для тех, у кого нет стабильной работы, и для тех, кто имеет временные разрешения для пребывания. Три группы неграждан не могут реализовать свое право на здоровье в Германии – мигранты без документов, граждане ЕС без (формальной) работы и лица, ищущие убежища. ⁷⁹
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Германия является участницей Конвенции МОТ за №97 о работниках-мигрантах, где в статье 9 которой закреплена обязанность государств-членов содействовать мигрантам в переводе в свою страну любой части заработка.

Италия

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Конвенция МОТ о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год (№97); Конвенция МОТ о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) 1975 года (№143); Конвенция МОТ 181 о частных агентствах занятости (1997); Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000); Конвенция МОТ 189 о достойном труде домашних работников (2011)
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	В Италии действует Закон об иностранцах (Законодательный декрет 286/1998, принятый в 1998 году), который устанавливает основные правовые рамки иммиграции и интеграции. На национальном уровне Министерство труда и социальной политики осуществляет надзор за мониторингом и оценкой социально-экономической интеграции мигрантов.

⁷⁷ Официальный [сайт](#) Посольства Кыргызской Республики в Федеративной Республике Германия

⁷⁸ Официальный [сайт](#) Федерального Министерства Иностранных Дел Германии

⁷⁹ Kayvan Bozorgmeh, Anja Dieterich, Johanna Offe (2019) “UN concerned about the right to health for migrants in Germany”.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	В 1999 году между КР и Италией был заключен Договор «О дружбе и сотрудничестве между Кыргызской Республикой и Итальянской Республикой», в котором стороны признают важность возможного сотрудничества в сфере экономики, культуры, науки, сохранения окружающей среды и т.д., но вопросы миграции и трудоустройства в этом договоре не упоминаются. ⁸⁰
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Италия установила систему двух типов трудовых виз для иностранных работников, не входящих в ЕС – 1) для самозанятости, и 2) для субординированной работы по найму, т. е. для сезонной занятости. Италия устанавливает ежегодно квоту на количество иностранных граждан не из стран ЕС, которые могут быть допущены в Италию для субординированной занятости или самостоятельной занятости. В Италии между иностранными работниками и работодателем может быть заключен коллективный трудовой договор (contratti collettivi di lavoro) и контракт на пребывание (contratto di soggiorno). Контракт на пребывание регулирует трудовые отношения между работодателем и работником и содержит гарантию работодателя в отношении предоставления жилья для работника и обязательство оплатить транспортные расходы в связи с обратной поездкой работника в страну его происхождения. ⁸¹
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Трудовое законодательство Италии предоставляет иностранным работникам равные права, установленные для своих граждан, когда это касается продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю), сверхурочной работы, компенсаций, выходных, отпусков, свободы организации профсоюзной деятельности; право на забастовку; и реализации других профсоюзных прав. Законодательство Италии также гарантирует, что заработная плата (retribuzione) иностранного работника должна быть пропорциональна количеству и качеству выполняемой работы и, тем не менее, всегда должна быть достаточной для того, чтобы работник мог жить достойно. Законодательство в Италии запрещает любые виды дискриминации. В случае, когда работник сталкивается с дискриминацией, он наделен правом обращения в гражданский суд, в Ассоциации при Департаменте по вопросам равных возможностей и в профсоюзы. ⁸²

⁸⁰ Ратифицирован Законом КР от 23 мая 2002 года № 80.

⁸¹ Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali «Immigration how, where, when. The Handbook for Integration»

⁸² Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali «Immigration how, where, when. The Handbook for Integration» (2018)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	По данным ISTAT (Итальянский национальный институт статистики), сельское хозяйство является сектором с самым высоким уровнем нерегулярной занятости (24,2% сельскохозяйственной рабочей силы в 2018 году). В этом секторе чаще всего происходят нарушения требований к минимальной заработной плате, бесчеловечные условия труда и насилие (физическое и эмоциональное). ⁸³ Следующей сферой, где женщины мигранты подвергаются эксплуатации и запугиванию, это сфера домашней работы. Уголовное законодательство Италии предусматривает ответственность за преступления, связанные с удержанием человека в подневольном состоянии, рабство, торговлю людьми и за незаконное посредничество и эксплуатацию труда. Кроме того, Закон об иммиграции (за №286/1998) предусматривает ответственность за наем и эксплуатацию незаконно пребывающих граждан третьих стран. ⁸⁴
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Для временных и сезонных мигрантов знание итальянского языка не является обязательством, знание итальянского на уровне A1 обязательно для лиц, желающих получить вид на жительство или гражданство. ⁸⁵
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Министерство экономического развития Италии отвечает за признание квалификаций иностранных специалистов. С 2018 года весь процесс признания документов происходит онлайн. Документирование профессионального опыта должно быть подтверждено также документально (сертификат). В соответствии с законодательством компетентные органы могут проводить выборочные проверки достоверности самостоятельных заверений.
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	ЧАЗ в Италии не могут взимать оплату с мигрантов. Наряду с ЧАЗ в Италии есть Бюро по трудоустройству (i Servizi per l'impiego), и они являются государственными структурами, которые заменили старые центры занятости (gli uffici di collocamento). Для того чтобы иностранный работник получил возможность обращения в это Бюро, ему необходимо зарегистрироваться в так называемом «списке реестра» (elenco anagrafico).
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	Посольство КР расположено в городе Риме. В КР посольства Италии нет. За получением национальных виз необходимо обращаться в Посольство Италии в Казахстане, которое аккредитовано в КР. По данным исследования МОМ, в 2018 году 5,500 граждан КР состояли на учете в миграционных органах Италии. ⁸⁶ В настоящий момент в Италии действуют

⁸³ European Website on Integration, (2022) [Italy: Combating the exploitation of migrant workers in agriculture](#)

⁸⁴ [Antislavery in domestic legislation world mapping visualisation toolkit](#).

⁸⁵ Oliver & Partners (2022), [Italian language test for citizenship](#)

⁸⁶ МОМ, (2021) [Отчет](#) «Картирование кыргызских диаспор, соотечественников и мигрантов за рубежом. Обновление и инвентаризация списка членов и групп диаспоры кыргызстанцев в некоторых крупных сообществах за рубежом (в странах назначения и/или постоянного проживания в миграции).

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
		<p>следующие зарегистрированные организации граждан КР – «Ассоциация кыргызстанцев в Риме, Италия» (“Associazione popolo del Kirghizistan Roma-Italia”), Ассоциация «Кыргызстанское сообщество в Сардинии» (“Kirghizistan Unito in Sardenia”), “Kirghizistan Sardenia ONLUS”, Ассоциация Неаполя «Мекен», Ассоциация мигрантов «Замандаш», «Келечек Кыргызстан», диаспоральная ассоциация кыргызстанцев «Кыргызстан-Италия» (“Kirghizistan-Italia”), “Kirghizistan Sardenia ONLUS”.</p>
11	<p>Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.</p>	<p>Законодательство Италии гарантирует возможность получения иностранными работниками социальные пособия по болезни и травмам на рабочем месте. Кроме того, итальянское законодательство предоставляет иностранным работникам, которые выполняют оплачиваемую работу в качестве наемных работников, право на получение пенсии. Она формируется из выплат, которые работодатели должны платить в виде налога на занятость. Национальный институт социального обеспечения (INPS) обеспечивает страхование почти всех зависимых работников в частном секторе, большинства самозанятых работников. Еще один орган в Италии в сфере социального обслуживания это – INAIL, который является Национальным институтом страхования от травм на рабочем месте и профессиональных заболеваний. Он управляет обязательным страхованием в защиту работника от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний. Иностранцы граждане, имеющие законное разрешение на длительное пребывание в Италии, имеют право на медицинскую помощь, застрахованную Национальной системой здравоохранения (SSN), как и граждане Италии.⁸⁷</p>
12	<p>Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.</p>	<p>Италия является участницей Конвенции МОТ за №97 о работниках мигрантах, в статье 9 которой закреплена обязанность государств эффективно регулировать денежные переводы мигрантов. В Италии существуют все известные системы денежных переводов, и комиссия в среднем при переводе суммы до 1000 евро составляет 3%.</p>

Испания

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	<p>Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.</p>	<p>Конвенция МОТ о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год (№97); Конвенция МОТ 181 о частных агентствах занятости (1997); Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000)</p>

⁸⁷ Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali «Immigration how, where, when. The Handbook for Integration» (2018)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Испания имеет развитую национальную базу по регулированию вопросов трудовой миграции и устанавливает отдельный правовой режим для граждан ЕС, для граждан с которыми у Испании есть соглашения в области трудовой миграции (12 стран), для граждан Великобритании, а также для граждан третьих стран, с которыми нет соглашений и которые не входят в ЕС или ЕЭЗ. Кроме этого, Испания интегрировала в национальное законодательство все директивы ЕС относительно регулирования трудовой миграции. Кроме соглашений о миграции Испания имеет соглашения о реадмиссии (15 стран), соглашения о мобильности молодежи (5 стран) и соглашения о двойном гражданстве (10 стран). ⁸⁸ Испания продвигает комплексный подход к интеграции иммигрантов, и иммигранты в Испании могут пользоваться многими из тех же основных прав, что и граждане Испании. ⁸⁹ Важно также отметить, что в 2022 году в Испании вступили новые правила, облегчающие процессы циркулярной миграции со странами происхождения мигрантов, не входящих в ЕС или в ЕЭЗ. ⁹⁰
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/ или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Испания не имеет с КР соглашений о миграции. Имеется Соглашение о поощрении и взаимной защите инвестиций (APPRI) и Конвенция об избежании двойного налогообложения (CDI), унаследованные от СССР. ⁹¹
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Законодательная база Испании в области привлечения иностранных работников регулируется органическими законами, королевскими указами, приказами и решениями. Органический закон о правах и свободах иностранцев в Испании (2000) – регулирует общие вопросы пребывания иностранцев и их социальной интеграции, к этому закону имеются положения и ряд приказов и инструкций, которые регулируют вопросы пребывания граждан третьих стран, не входящих в ЕС и ЕЭЗ, их трудоустройство, инструкции, связанные с разрешением на временное проживание и работу для женщин-иностранок, ставших жертвами гендерного насилия, инструкции, связанные с samozанятостью иностранных граждан из третьих стран, воссоединение с семьей, гарантии защиты работников из третьих стран во время пандемии COVID-19 и т.д. ⁹² В Испании разные категории трудящихся-мигрантов могут получать – долгосрочные рабочие визы для высококвалифицированных работников, рабочие визы для сезонных работников, рабочие визы для

⁸⁸ Immigration [Portal](#) of Spain

⁸⁹ Migrant Integration Policy Index (2020): [Spain](#).

⁹⁰ [Ministry](#) of Inclusion, Social Security and Migration of Spain

⁹¹ Oficina de Información Diplomática: [República Kirguisa](#)

⁹² Более подробно тут <http://extranjeros.inclusion.gob.es/es/normativa/nacional/index.html>

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
		самозанятых, получить Голубую карту ЕС, а также получить визу в рамках Au Pair (уход за детьми). ⁹³
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Законодательство Испании гарантирует одинаковые права в части условий труда, равного обращения и недискриминации для всех категории мигрантов. Найм сезонных работников регулируется отдельно Приказом ISM/1289/2020, который регулирует коллективное управление заключением договоров в стране происхождения. В этом приказе установлено, что иностранному сезонному работнику должно быть предоставлено надлежащее жилье в течение срока действия трудового договора, жилье должно быть пригодным для проживания и должна соблюдаться надлежащая гигиена при размещении в таком жилом помещении работников. ⁹⁴ Статья 71 Органического закона 4/2000 О правах и свободах иностранцев в Испании и их социальной интеграции учредила орган (Совет) по вопросам равного обращения и недискриминации людей по признаку расового или этнического происхождения. ⁹⁵ Этот Совет продвигает принципы равного обращения и недискриминации, оказывает услуги жертвам дискриминации. ⁹⁶
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Пострадавшими от торговли людьми в Испании чаще всего становятся мигранты в сельскохозяйственном секторе, оптовой и розничной торговле, текстильной, кожевенной или обувной отрасли. ⁹⁷ Уголовное законодательство Испании содержит наказание за торговлю людьми и, кроме того, Испания утвердила Национальный стратегический план борьбы с торговлей людьми на 2021–2023 годы, и это стал первый комплексный инструмент для борьбы со всеми формами торговли людьми. ⁹⁸
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Для работников средней и низкой квалификации в Испании нет требований знания языка. Вместе с тем в Испании есть инфраструктура, позволяющая мигрантам изучать испанский язык на платной и бесплатной основе, есть неправительственные организации, которые также организуют бесплатные языковые курсы для мигрантов и лиц, ищущих убежище.

⁹³ Для получения визы для сезонных работ работодатель, который подает заявление для привлечения сезонных работников, должен продемонстрировать, что у работника будет подходящее жилье, будут покрыты транспортные расходы, и работник подписывает соглашение, в котором обязуется, что вернется в страну происхождения после завершения работы. Несоблюдение этого правила может быть основанием для отказа в последующих заявках на получение разрешения на работу в течение трех лет после окончания срока действия выданного разрешения. Виза для Au Pair в Испании подается самостоятельно, кандидаты должны быть в возрасте от 17 до 30 лет и иметь соглашение помощницы по хозяйству с принимающей семьей. Более подробная информация имеется на Иммиграционном [портале](#) Испании.

⁹⁴ Условия работы и проживания могут проверяться компетентными органами. Нарушение условий труда устанавливается судом. Также Приказ устанавливает, что работодатель берет на себя, как минимум, расходы на первую поездку работника, включая расходы на поездку туда и обратно между пунктом въезда или выезда в Испании и проживание. Компетентные органы Испании могут исключить работника / работников из процедуры коллективного управления наймом из страны происхождения, если работник досрочно и необоснованно прекращает деятельность в течение срока действия договора и не проявляет «усердия и осторожности» в соблюдении правил. Более подробно см. [Приказ](#) ISM/1289/2020 от 28 декабря, который регулирует коллективное управление заключением договоров в стране происхождения.

⁹⁵ Более подробно см. на сайте [Совета](#)

⁹⁶ European Website on Integration (2021) [Governance of migrant integration in Spain](#)

⁹⁷ Migrants and Refugees Project: [Spain](#) (2020)

⁹⁸ Government of Spain and the Council of Ministers (2022) [The Home Affairs Ministry presents the National Strategic Plan against Trafficking and Exploitation of Human Beings 2021-2023](#)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки)	В Испании определен список «регламентированных» профессий и квалификаций, по которым нужно пройти специальное признание этой профессии или квалификации для граждан третьих стран. Признание квалификации проводит Национальный центр содействия признанию профессиональных квалификаций. ⁹⁹ Существует три типа признания дипломов – признание эквивалентности (homologacion), профессиональное признание (reconocimiento profesional) и частичное признание квалификации (reconocimiento parcial). Для всех высококвалифицированных работников из третьих стран требуется признание эквивалентности дипломов.
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	ЧАЗы не имеют права взимать оплату с мигрантов и их деятельность регулируется в соответствии со стандартами, установленными в Конвенции МОТ за №181.
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	В рамках соглашения о визовом представительстве Посольство Венгрии в г. Бишкек принимает заявления от граждан КР документы на оформление шенгенских виз, но не оформляет рабочих виз. ¹⁰⁰ Посольство Испании в Казахстане может оформлять национальные визы и в том числе рабочие визы при наличии приглашения на работу. ¹⁰¹ Испания назначила почетного консула в г. Бишкеке. В Испании зарегистрирована Испано-кыргызская ассоциация «Сумолок».
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Мигранты имеют доступ к базовым услугам здравоохранения. ¹⁰² Законодательство Испании гарантирует резидентам-иностранцам право на получение доступа к системе социального обеспечения и к общим, основным и специальным социальным пособиям на тех же условиях, что и граждане Испании. ¹⁰³ Нанимаемые иностранные работники с действительными разрешениями на работу могут получить доступ к этим схемам на равных условиях. ¹⁰⁴
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	В Испании доступен ряд услуг международных денежных переводов, каждый из которых предлагает немного разные тарифы и сборы, и фиксированная комиссия составляет от 3–5%.

⁹⁹ [National Assistance Centre for the Recognition of Professional Qualifications](#)

¹⁰⁰ См. Подробнее [сайт](#) Посольства Венгрии в г. Бишкек.

¹⁰¹ См. Подробнее [сайт](#) Посольство Испании в Астане.

¹⁰² Migrant Integration Policy Index (2020) [Spain](#)

¹⁰³ Органический закон об иностранцах, 2000

¹⁰⁴ Moreno-Fuentes, F.J. (2020). [Migrants' Access to Social Protection in Spain](#)

Франция

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся мигрантов и членов их семей.	Конвенция МОТ о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год (№97); Конвенция МОТ 181 о частных агентствах занятости (1997); Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000)
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Основным документом, регулирующим вопросы миграции, является Кодекс въезда и проживания иностранных граждан и праве на убежище (CESEDA). ¹⁰⁵ Кодекс регулирует все аспекты, которые связаны с иммиграцией. Вместе с тем правовое положение мигрантов из некоторых стран регулируется отдельными договорами о миграции, а также правовыми актами ЕС – инкорпорированными в национальное законодательство.
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Франция и КР не имеют договоров о миграции или реадмиссии. Но страны подписали двусторонний договор о взаимопонимании, дружбе и сотрудничестве (1994 г).
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Гражданам третьих стран для осуществления оплачиваемой деятельности требуется разрешение на работу: оно может иметь форму визы, вида на жительство или специального разрешения. Высококвалифицированные мигранты (потенциальные соискатели «голубых карт ЕС») из третьих стран должны иметь трудовой договор, действительный не менее 12 месяцев, и оплату в 1,5 раза больше средней брутто-зарплаты, которая фиксируется ежегодно. ¹⁰⁶ Мигранты, планирующие получить визу самозанятого лица, должны создать свой инновационный бизнес и быть в состоянии продемонстрировать его экономическую жизнеспособность и инновационный характер. Наконец, сезонные работники могут приезжать во Францию после одобрения заявки работодателя на получение разрешения на работу и получения на этом основании визы. Работодатель отправляет заявку через онлайн систему, и если заявление рассматривается положительно, то консульство выдает трехмесячную визу сезонному работнику. В случае незаконного найма работника на работодателя действуют санкции.

¹⁰⁵ France Diplomacy: [France and Kyrgyzstan](#)

¹⁰⁶ EU Immigration Portal, [France – Highly-qualified worker](#)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Работники из третьих стран имеют те же права, что и граждане Франции, в отношении заработной платы, покрытия по болезни, рабочего времени, правил, связанных с прекращением трудового договора. ¹⁰⁷ Сезонные работники могут заключать с работодателем срочный трудовой договор, в котором указаны даты начала и окончания трудовых отношений (максимальная продолжительность – 18 месяцев), постоянный трудовой договор на неопределенный срок, и коллективные договора. Трудящиеся мигранты, работающие на законном основании, равны в трудовых правоотношениях с гражданами страны. Сразу после прибытия Региональное управление экономики, занятости, труда и солидарности (DREETS) предлагает мигрантам справочники по ознакомлению с условиями работы и рекомендует обязательно иметь письменный договор и указывает, что у работника есть право на перевод своего трудового договора на язык по выбору. ¹⁰⁸ Французское трудовое законодательство запрещает дискриминацию как на рабочем месте, так и в процессе найма. Это включает в себя прямую и косвенную дискриминацию, а также домогательства на рабочем месте.
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Следующие сектора профессиональной деятельности, где вовлечены мигранты, считаются наиболее подверженными незаконной практике найма: строительство, гостеприимство и кейтеринг, сфера развлечения, сезонные сельскохозяйственные работы. ¹⁰⁹ Во Франции уголовно наказуемым является «незаконный труд» и «скрытая работа». Скрытая работа может включать в себя незаконный заемный труд, трудоустройство иностранца без разрешения на работу, мошенничество с заменой дохода. ¹¹⁰ Такие деяния могут также квалифицироваться с другими связанными с этим преступлениями, такими, как торговля людьми, злоупотребление уязвимостью, торговля иностранной рабочей силой и использование поддельных документов. ¹¹¹ Работодатели во Франции обязаны информировать компетентные органы о нанятых работниках из третьих стран, в случае нарушения этих условий на работодателя накладываются штрафные санкции и налагается обязанность оплаты расходов по их возврату на родину мигрантов. Также работодатели могут лишиться возможности заниматься определенными видами деятельности. Кроме того, Франция официально публикует «черные списки» юридических и физических лиц, которые были осуждены судом за незаконное привлечение к работе иностранных работников. ¹¹²

¹⁰⁷ European Migration Network, (2020) [Report](#) Attracting and Protecting Seasonal Workers from third countries in France

¹⁰⁸ Информация на официальном [сайте](#) Регионального управления экономики, занятости, труда и солидарности (DREETS)

¹⁰⁹ European Migration Network, (2020) [Report](#)

¹¹⁰ Подробная информация на сайте [Министерства труда, полной занятости и интеграции](#)

¹¹¹ [Брошюра](#) Министерства труда, полной занятости и интеграции о том, что такое незаконная работа

¹¹² [Черный список](#) работодателей на сайте Министерства труда, полной занятости и интеграции

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Знание французского языка не является условием получения разрешения на работу, которая не требует высокой квалификации. Тем не менее во Франции есть организации и ассоциации, предлагающие бесплатные курсы изучения французского языка для мигрантов, например, Французский Красный Крест. ¹¹³ Также с 1993 года в Бишкеке действует международный Фонд Alliance Française, который также организует курсы обучения в КР. ¹¹⁴
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Иностранные работники не из стран ЕС не могут заниматься определенными регламентированными видами деятельности (около 70 профессий) во Франции, требующими либо французского гражданства, либо французского диплома или обязаны пройти во Франции процедуру эквивалентности диплома, а если это профессиональные навыки, то подтверждение профессионального опыта. ¹¹⁵ Для нерегламентированных профессий для заверения документов во Франции достаточно иметь перевод документов, однако перевод должен осуществляться сертифицированными переводчиками. ¹¹⁶ Если необходимо заверять документы сезонных рабочих, то этой процедурой должен заниматься работодатель.
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	Франция установила регулирование деятельности ЧАЗов в своем трудовом кодексе. Действующее законодательство охватывает условия осуществления деятельности по трудоустройству частными агентствами занятости, и работники пользуются защитой, требуемой Конвенцией №181. Более того, Франция регламентирует в деятельности ЧАЗ бесплатное предоставление услуг, меры по предотвращению дискриминационных практик при трудоустройстве и устанавливает меры по защите конфиденциальности при обработке персональных данных работников.
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	В декабре 2020 года в КР было открыто Посольство Франции и, соответственно, было открыто посольство КР во Франции. ¹¹⁷ Но визы для осуществления трудовой деятельности необходимо получать в Посольстве Франции в Казахстане. Во Франции также зарегистрированы Ассоциация кыргыстанцев «Kyrgyz Club – France» и Французско-кыргызская культурная ассоциация.
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Иностранцы, законно работающие во Франции, пользуются схожими социальными правами. Иностранные работники из третьих стран могут также добровольно вносить вклад в систему социального обеспечения. Сезонные работники не могут претендовать на социальное обеспечения и вопросы их социального обеспечения должны быть отражены в контрактах с работодателем (коллективных или трудовых). ¹¹⁸ Медицинские услуги предоставляются для удовлетворения конкретных медицинских потребностей мигрантов. ¹¹⁹

¹¹³ Expatica [France](#) (2022)

¹¹⁴ Официальный [сайт](#) Фонда Alliance Française

¹¹⁵ Закон об иностранцах от 26 июля 2005 г. За № 2005–843

¹¹⁶ Официальный [сайт](#) французской администрации «Перевод документа: как найти сертифицированного переводчика?».

¹¹⁷ Официальный [сайт](#) Посольство Франции в Бишкеке.

¹¹⁸ Welcome to France Project, [Fact sheet: The French social security system](#).

¹¹⁹ Migrant Integration Policy Index (2020) [France](#).

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Денежные переводы осуществляются напрямую через банковскую систему, специализированной системы для переводов ограниченных сумм нет. Комиссия в среднем при переводе суммы до 1000 евро составляет 3%.

Соединенные Штаты Америки

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000)
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Закон об иммиграции и гражданстве (INA 1952) ввел визы H-2 для временных работников. Законодательство США подразделяет визы H-2 на две подкатегории: H-2A для сезонных сельскохозяйственных рабочих; и H-2B для мигрантов с квалификацией или мигрантов с низкой квалификацией. Законодательство также предусматривает ответственность работодателей за несанкционированный найм. ¹²⁰ Кодекс США (USC – собрание всех законов) в разделе 8 «Иностранцы и гражданство» детально регулирует пребывание иностранных граждан. ¹²¹
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	КР и США имеют большую договорную базу (около 63 документов), но договор, регулирующий вопросы трудовой миграции, отсутствует.
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Процедура получения рабочей не иммиграционной визы в США требует, чтобы потенциальный работодатель подал петицию (заявку) в Службу гражданства и иммиграции США (USCIS) и продемонстрировал, что в США не хватает рабочих и что найм трудящихся-мигрантов не повлияет неблагоприятно на заработную плату и условия труда аналогично нанятых американских рабочих.

¹²⁰ 18 USC § 1324a(a)(1)(A) (2000) В соответствии с установленной системой наем работников без документов является незаконным и подлежит наказанию. Работодатели, которые нанимали мигрантов без документов, подвергаются штрафу в размере до 11 000 долларов США за каждый несанкционированный найм.

¹²¹ [Immigration and Nationality Act](#)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Законодательство США гарантирует основные трудовые права иностранным работникам в части оплаты труда, отдыха и отпуска, свободы от дискриминации, сексуальных домогательств на рабочем месте, вступление в профсоюзы и получение помощи от них, а также право покинуть неблагоприятное рабочее окружение. ¹²² Законодательство предписывает, что работодатель должен предоставить работнику копию договора о найме, на понятном языке. Законодательство также устанавливает минимальные требования к договорам. Работодатель не имеет права удерживать паспорт, договор о найме и прочие предметы личной собственности работника и работник не должен платить сборы ЧАЗ. ¹²³
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	США имеют передовой опыт в предотвращении любых форм человеческой эксплуатации, факты принудительного труда и других форм эксплуатации остаются распространенными. Тем не менее система найма трудящихся из-за рубежа, где работник «привязан» к работодателю через визу, часто становится инструментом эксплуатации рабочих. Однако законодательство США наказывает все формы эксплуатации человека как в результате торговли людьми, так и вне преступлений, связанных с торговлей людьми. ¹²⁴ В США также существуют специальные программы защиты людей, которые подвергаются эксплуатации или плохому обращению. ¹²⁵
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Знание языка не является основанием для получения рабочих виз.
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Министерство образования США и Сеть США по образовательной информации (USNEI) не оценивают иностранные степени или квалификации. Заверение квалификации проводит сам работодатель для тех, кто хочет получить работу в нерегламентированной профессии. Признание дипломов и навыков является платной. Стоимость будет варьироваться в зависимости от сложности дела и суммы документа, все документы должны быть переведены на английский и нотариально заверены. ¹²⁶
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	В США действуют обе модели, когда ЧАЗ может взимать оплату у работодателя или у работника, в соответствии с установленными условиями договора. ¹²⁷

¹²² [Закон](#) о заработной плате и справедливых трудовых стандартах.

¹²³ Информационная [брошюра](#) «Знайте свои права».

¹²⁴ 18 U.S. Code § 1589 on Forced labor

¹²⁵ Информационная [брошюра](#) «Знайте свои права».

¹²⁶ [Министерство образования США](#)

¹²⁷ US Legal [Агентства по трудоустройству](#)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	<p>КР имеет свое посольство в США (г. Вашингтон). И США имеет свое посольство в городе Бишкек. Это посольство выдает 18 видов виз, среди которых есть визы для обучения и Au Pair (F, J, M), виза для специальных видов профессии в областях, требующих узкоспециализированных знаний (H-1B), которые потенциально могут использовать те, кто планирует трудоустроиться в США. Посольство США в КР не выдает виз для мигрантов низкой и средней квалификации.</p> <p>Следующие организации кыргызской диаспоры зарегистрированы в США – Kyrgyz Club, Кыргызский культурный центр, г. Чикаго, Кыргызский общественный центр, Kyrgyz Community Center.</p>
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	В США нет обязательного медицинского страхования. Базовые виды страхования покрывают ограниченный перечень медицинских услуг. Социальные гарантии мигрантов, работающих на законном основании, устанавливаются в трудовых соглашениях.
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Денежные переводы осуществляются напрямую через банковскую систему, специализированной системы для переводов ограниченных сумм нет. Комиссия в среднем при переводе суммы до 1000 евро составляет 3%. Для обеспечения перевода свыше 3000 долларов США через банковскую систему необходимо подтверждения легального происхождения денежных средств.

Канада

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000)
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Канада предлагает более различные способы временной или постоянной работы в стране для иностранных граждан. В Канаде реализовываются Программа поддержки квалифицированных рабочих, Программа поддержки и развития бизнес-стартапов, Программа по уходу за другими людьми, Программа временных иностранных рабочих. ¹²⁸ Работа в Канаде строго регламентирована и имеет четкую классификацию, разделяется на категории: регулируемые специальности и нерегулируемые. Первые требуют обязательного участия в ассоциации профессиональных работников и наличия лицензии, ко вторым предъявляются облегченные условия. Кроме общегосударственных программ трудоустройства на уровне регионов могут быть внутренние программы для мигрантов, основанные на региональных условиях и потребностях в трудовых ресурсах.

¹²⁸ Canada Immigration Lawyers, [“Temporary Foreign Worker Program & International Mobility Program”](#) (6 May 2022).

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/ или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Между КР и Канадой отсутствуют договоры в области трудовой миграции, но есть 8 других договоров, которые регулируют различные другие отношения между странами.
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	В рамках существующих программ трудоустройства временные мигранты приезжают в страну после заключения соглашений с работодателями, которые ходатайствуют о выдаче визы и других разрешительных документов для осуществления работы. Законодательство обязывает работодателя предоставлять всем временным иностранным работникам информацию об их правах в Канаде. Работодатель должен предоставить бумажную копию информации иностранному гражданину, на языке, понятном ему, и на официальном языке. Работодатель также обязуется в рамках законодательства размещать эту информацию в доступном рабочем месте временного иностранного работника в течение всего периода его занятости. ¹²⁹ Основными критериями найма мигрантов из других стран является возраст (не моложе 18 лет) и опыт работы. ¹³⁰
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Временные работники обладают всеми основополагающими и минимальными правами, установленными в сфере трудового законодательства для граждан. В Канаде (в отличие от США) работники не «привязаны» к одному работодателю и могут его менять. Однако новый работодатель должен получить разрешение от правительства Канады на наем работника в качестве временного иностранного работника. При этом предыдущий работодатель не имеет права применять какие-либо виды санкций. Работникам по программе сезонных сельскохозяйственных рабочих не нужно получать новое разрешение на работу, если они меняют работодателя.
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	В Канаде, как и в других странах, существует проблема трудовой эксплуатации и принудительного труда мигрантов. Для защиты прав мигрантов в Канаде функционируют национальные горячие линии для пострадавших от любых форм эксплуатации, и прибывающие на работу мигранты широко информируются об этой возможности. Кроме того, Канада имеет соответствующее законодательство, которое предусматривает ответственность за разные виды эксплуатации человека. ¹³¹

¹²⁹ Официальный [сайт](#) правительства Канады

¹³⁰ Там же

¹³¹ Официальный [сайт](#) Правительства Канады.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Знание языка не является условием трудоустройства для работников низкой квалификации, а доступ к регламентированным профессиям требует от иностранного работника определённый уровень владения английским или французским языком. ¹³² Канада предлагает платные и бесплатные языковые курсы мигрантам и беженцам. ¹³³
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	В Канаде есть регламентированные и нерегламентированные профессии и список таких специальностей, и квалификации регулируются региональными и федеральными законами. Для некоторых регламентированных профессий необходимо пройти процедуру признания квалификации. На официальном сайте Канадского правительства есть онлайн-системы для уточнения того, необходимо ли проходить процедуру квалификации или нет, еще до приезда в Канаду. ¹³⁴ Работодатели могут помогать в прохождении такой оценки и признания документов. ¹³⁵
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	Канада запрещает работодателям и ЧАЗам взимать или взыскивать плату за предоставление услуг найма с временных работников. Все временные иностранные работники не должны платить за наем, при этом могут взиматься сборы, связанные с процедурой оформления временного резидентства (TRV) или для получения электронного разрешения на поездку (eTA).
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	<p>Посольство КР в Канаде представлено Посольством КР в США. Канада представлена в КР Послом Канады в Кыргызской Республике с резиденцией в Казахстане.</p> <p>VFS Global управляет Канадским визовым центром (КВЦ) в КР. КВЦ находится в ведении Международной организации по миграции (МОМ), расположенной в Бишкеке. VFS Global является эксклюзивным поставщиком услуг для правительства Канады, уполномоченным принимать заявления на получение виз для временных резидентов всех категорий (гостевые визы, разрешения на учебу и работу). КВЦ уполномочен предоставлять все услуги по административному обеспечению приема заявлений для визы и выдачи решений.¹³⁶</p> <p>В Канаде зарегистрирована организация кыргызской диаспоры ОО «Kyrgyzstanis in Canada».</p>

¹³² Официальный [сайт](#) правительства Канады.

¹³³ Официальный [сайт](#) правительства Канады.

¹³⁴ Официальный [сайт](#) правительства Канады.

¹³⁵ Официальный [сайт](#) правительства Канады.

¹³⁶ Подробная информация представлена на странице <http://visa.vfsglobal.com/kgz/en/can>.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Законодательство Канады обязывает работодателя оплачивать частную медицинскую страховку работника на любой период. Работодатель также должен предоставить временным работникам частную медицинскую страховку до тех пор, пока сам работник не будет застрахован. Если работник нанят на низкооплачиваемую работу, то законодательство Канады обязывает работодателя обеспечить работника доступным жильем или предоставить отдельную комнату, которая должна быть оборудована мебелью для отдыха и сна, иметь замок и предохранительный болт внутри, а также окно и соответствовать стандартам безопасности муниципалитета и провинции.
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Денежные переводы осуществляются напрямую через банковскую систему, специализированной системы для переводов ограниченных сумм нет.

Республика Корея

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов регулирующих права трудящихся мигрантов и членов их семей.	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000)
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	В 2004 году в Корею была введена система разрешений на работу (EPS), одним из компонентов которой является прием временных иностранных рабочих в фиксированном количестве секторов и регулирование количества мигрантов на основании квот. ¹³⁷ Для найма работников с низкой квалификацией из-за границы работодатели используют систему разрешений на работу и программу временной трудовой миграции. Корея имеет соглашения и меморандумы с 16 странами происхождения. В Корею работники не могут добровольно менять работодателей без согласия работодателя. К иностранным специалистам в Корею установлены более благоприятные условия найма.
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	С 2007 года между КР и Республикой Корея был подписан Меморандум о взаимопонимании (МОВ) по отправке рабочей силы в Республику Корея, который действует на сегодняшний день. Выделяемая квота для КР меняется ежегодно. На 2022 год была выделена квота в 1800 работников по программе EPS. В рамках данной программы граждане КР до выезда проходят предварительную подготовку, т.е. получают информацию о стране, включая вопросы культуры и законодательства, информацию о работе, условиях труда и требованиях работодателя и

¹³⁷ OECD (2019), Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019, Recruiting Immigrant Workers, OECD Publishing, Paris.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
		посещают курсы корейского языка и сдают тест на знание корейского языка. После прохождения отбора они могут выезжать для работы в промышленности и сельскохозяйственном секторе. ¹³⁸
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	<p>В Республике Корея действует сложная визовая система для управления миграцией, включающая более 170 отдельных подкатегорий. Визы делятся на классы виз от А до G; классы релевантности для трудовой миграции включают С (краткосрочные визы), D (исследования и учеба), E (занятость), H (посещение зарубежных корейцев) и F (долгосрочное и постоянное проживание). В рамках каждого класса визы существуют категории и подкатегории. Условия приема и трудоустройства различаются в зависимости от подкатегории разрешений.</p> <p>Граждане КР трудоустраиваются в Республике Корея через ЦТГР. В программе трудоустройства могут участвовать лица в возрасте от 18 лет до 39 лет. Граждане, прошедшие тестирование и получившие пороговые баллы, проходят второй тест на выявление дополнительных навыков (Skills-test), который состоит из 3 испытаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) физическая подготовка; 2) способность к логическому мышлению; 3) собеседование. <p>После прохождения вышеназванных процедур кандидаты вводятся на учет в список по программе SPAS. Данный список выставляется на электронную биржу, связанную с Министерством труда Республики Корея. После того, как корейские работодатели выберут нужного им кандидата, корейская сторона направляет списки кыргызской стороне, и лишь после согласия граждан КР работать в определенной отрасли и по определенной специальности заключается контракт. Другие критерии для участия в программе трудоустройства – не иметь историю пребывания в Республике Корея по типам виз E-9 и E-10 в совокупности более 5 лет; не страдать дальтонизмом (выпадением или ослабленным восприятием одного из трех основных цветов); успешно пройти медицинское освидетельствование; не иметь судимость и не быть ранее депортированным из Республики Корея.¹³⁹</p>
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	На граждан КР, трудоустроившихся в Республике Корея на основании МОВ, распространяются положения корейских законов «О трудовых стандартах», «Об охране труда и «О минимальной заработной плате». ¹⁴⁰ Стандартный трудовой договор составляется с соблюдением условий, указанных в первоначальной форме заявки на получение разрешения на работу, которую работодатель ранее подал. В контракте указываются условия труда, включая заработную плату, рабочее время, праздники и рабочее место и т. д.

¹³⁸ Посольство Кыргызской Республики в Республике Корея, Полезная информация «Для въезжающих граждан КР в Республику Корея, требования въезда и правила пребывания».

¹³⁹ Посольство Кыргызской Республики в Республике Корея, Полезная информация «Для въезжающих граждан КР в Республику Корея, требования въезда и правила пребывания».

¹⁴⁰ Там же.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
		<p>Хотя трудящиеся-мигранты могут работать в Республике Корея в течение трех лет, срок их контракта действителен только в течение одного года. Таким образом, чтобы сохранить свой постоянный статус, трудящиеся-мигранты должны ежегодно подписывать свой контракт со своим работодателем. Это затрудняет возможность работников подавать жалобы на злоупотребления работодателей. В Корее открыты центры занятости для оказания помощи трудящимся-мигрантам по их заявлениям, жалобам и спорам. Защита от дискриминации в Республике Корея слабо определена в законодательстве. Закон о трудовых нормах дает право трудящимся-мигрантам на защиту, но закон не содержит норм в отношении наказания работодателей, нарушающих закон.</p>
6	<p>Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.</p>	<p>В марте 2021 года Национальная ассамблея в Республике Корея приняла Закон о предотвращении торговли людьми и защите жертв, который вступит в силу в 2023 г. и включает определение «торговли людьми», которое более точно соответствует международному определению торговли людьми. На практике как трудящиеся-мигранты, работающие в рамках EPS, так и недокументированные трудящиеся-мигранты сталкиваются с дискриминацией на рабочем месте из-за своего статуса. Они часто работают сверхурочно без оплаты или им удерживают заработную плату.¹⁴¹</p>
7	<p>Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.</p>	<p>Потенциальные работники в рамках программы EPS должны пройти тест по корейскому языку, прежде чем подать заявку на отбор для трудоустройства.¹⁴² Тестирование на знание корейского языка проводится регулярно один раз в год. Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея проверяет все анкеты на соответствие участников установленным требованиям. Результаты тестирования действительны в течение 2-х лет. Для лиц, которые планируют трудоустроиться в Республике Корея на краткосрочные сельскохозяйственные работы (4–6 месяцев), знание корейского языка не требуется. Для этого необходимо обратиться в ЦТГР для получения содействия в трудоустройстве или получении информации.</p>
8	<p>Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки)</p>	<p>На основе Соглашения между Правительством КР и Правительством Республики Корея о взаимном признании и обмене национальных водительских удостоверений (ноябрь 2013 г., Сеул) водительские удостоверения граждан Кыргызской Республики обмениваются на водительские удостоверения национального образца Кореи.</p>
9	<p>Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.</p>	<p>Найм работников осуществляется ЦТГР. ЧАЗы не могут нанимать мигрантов из КР в рамках программы EPS.</p>

¹⁴¹ Amnesty International, (2010) Republic of Korea. [Briefing](#) to the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights 43rd Session.

¹⁴² Haolie, J., Roszkowska, M. (2017) Research Brief Migrant Worker Recruitment Cost South Korea.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	В КР есть посольство Республики Корея и аналогично посольство КР базируется в городе Сеул. В Корее есть также организация кыргызстанских студентов «Association of Kyrgyz students in South Korea».
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Закон об обязательном медицинском страховании вступил в силу 16 июля 2019 года. Все иностранцы, планирующие длительное пребывание в Республике Корея, в обязательном порядке присоединяются к системе государственного медицинского страхования через 6 месяцев после въезда в страну, либо сразу при официальном трудоустройстве. ¹⁴³ По окончании четырехлетнего контракта мигрантам могут быть возвращены пенсионные отчисления, если они их делали. ¹⁴⁴
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Денежные переводы осуществляются напрямую через банковскую систему, специализированной системы для переводов ограниченных сумм нет.

Япония

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся, мигрантов и членов их семей.	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000) Конвенция МОТ 181 о частных агентствах занятости (1997)
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Японская политика не признает, что Япония является страной назначения мигрантов. Соответственно, подход Японии к регулированию миграционной политики классифицируется как «иммиграция без интеграции». ¹⁴⁵
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Договорно-правовая база между КР и Японией включает в себя более 30 договоров и соглашений. Но в области миграции (легальное трудоустройство, реадмиссия) договоры отсутствуют. В мае 2022 года Минтруда КР сообщило, что до конца 2022 года первые граждане КР отправятся на работу в Японию в рамках соглашения, подписанного между представителями двух стран. По официальным данным, соглашение о сотрудничестве подписано Минтруда КР и институтом Японоведения в КР, а также «Профессиональным союзом» IBS Японии. ¹⁴⁶

¹⁴³ Посольство Кыргызской Республики в Республике Корея, Полезная информация «Для въезжающих граждан КР в Республику Корея, требования въезда и правила пребывания».

¹⁴⁴ Макеев, А. «Южная Корея увеличила рабочие квоты для кыргызстанцев» (2022 Портал manas.news).

¹⁴⁵ Migrant Integration Policy Index (2020) [Japan](https://www.mipi.org/).

¹⁴⁶ Азаттык, «[Кыргызстан заключил соглашение об отправке своих граждан на работу в Японию](#)» (29 мая 2022).

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Политика Японии в отношении привлечения иностранной рабочей силы строится на принципе полного контроля над рынком труда. В связи с этим существуют лишь ограниченные возможности получения рабочей визы. Изменения, внесенные в законодательство (2018), предоставляют возможность трудоустройства для двух категорий работников. Условия для квалифицированных мигрантов по визам категории Specified Skilled Worker 2 имеют благоприятные условия для пребывания и работы. Виза категории Specified Skilled Worker 1 (SSW1) является временной и позволяет максимальное совокупное пребывание в стране пять лет при условии регулярного продления краткосрочного разрешения на этот статус. Она не позволяет работнику привозить с собой членов семьи, но дает работникам свободу менять работодателей. Работодатель, участвующий в программе, должен быть не только готов нанять работника, но и продемонстрировать оказание необходимой поддержки работнику, включая обучение японскому языку, помощь с жильем и другие предметы первой необходимости для содержания. ¹⁴⁷
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Закон Японии о трудовых нормах хотя и устанавливает одинаковый доступ к базовым трудовым правам граждан и мигрантов, но не всегда реализуется одинаково в отношении временных работников, когда это касается вопросов выплаты заработной платы, условий труда, компенсации за несчастные случаи с работниками и страхования. Правовая система Японии неблагоприятна для борьбы с дискриминацией в обществе. Закон о борьбе с разжиганием ненависти был принят в 2016 году, его влияние было ограничено, поскольку в нем отсутствуют механизмы наказания. Разработка четкого антидискриминационного законодательства, по мнению некоторых исследователей, должно было обеспечить соблюдение прав мигрантов и стать составной частью миграционной политики. ¹⁴⁸
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Правительство Японии не полностью соблюдает минимальные стандарты ликвидации торговли людьми, и остается на Уровне 2 по данным Госдепартамента США.
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Японские работодатели предпочитают нанимать мигрантов со знанием японского языка. ¹⁴⁹ Таким образом, знание базового японского языка становится решающим для трудоустройства мигрантов и языковые навыки предпочтительней приобретать в стране происхождения.

¹⁴⁷ Nana Oishi (2021) Skilled or unskilled? The reconfiguration of migration policies in Japan, Journal of Ethnic and Migration Studies.

¹⁴⁸ Там же.

¹⁴⁹ Там же.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Япония практикует удостоверение квалификации работника и получение сертификата о соответствии для «специализированного квалифицированного работника» (SSW1 и 2). Сертификацию можно производить в Японии. К примеру, следующие профессии требуют сертификации: сестринский уход, уборка зданий, работа с промышленными материалами, машиностроение, электротехническая и электронные информационные отрасли, строительство и судостроение, авиационные специальности, специальности в сельском хозяйстве, рыболовство, работа в производстве продуктов питания и в индустрии общественного питания. ¹⁵⁰
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	Японский Закон о безопасности занятости требует, чтобы ЧАЗ получило лицензию. ЧАЗы взимают плату у работодателей.
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	В г. Токио есть Посольство КР в Японии, и Посольство Японии в КР находится в г. Бишкек. В Японии зарегистрированы две организации кыргызской диаспоры "Kyrgyz club in Japan", "Kyrgyz-Japan citizens".
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Трудящиеся-мигранты имеют право делать взносы для медицинского страхования. Японская система здравоохранения является инклюзивной для всех документированных мигрантов и своевременно обеспечивает мигрантов информированием и поддержкой. ¹⁵¹ Но не все мигранты имеют доступ ко всем схемам социальной защиты. Только мигранты со статусом постоянного жителя могут использовать государственную помощь. ¹⁵²
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Денежные переводы осуществляются напрямую через банковскую систему, специализированной системы для переводов ограниченных сумм нет.

Великобритания

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Конвенция МОТ о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 год (№97) Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000)

¹⁵⁰ Immigration Service Agency of Japan, "[Application for issuance of a Certificate of Eligibility for "Specified Skilled Worker" \(for foreign nationals who will enter Japan\)](#)".

¹⁵¹ Migrant Integration Policy Index (2020) [Japan](#).

¹⁵² Tanaka M., (2020) Limitations of Social Protections of Migrant Families in Japan Exposed by COVID-19: The Case of Nepalese Women.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	В Великобритании развитая система законодательства, которая регулирует вопросы миграции и трудоустройства. ¹⁵³ Законодательство в отношении трудоустройства мигрантов состоит из следующих актов, но не ограничивается ими: Закон о занятости (2018 г.), Закон о несправедливых увольнениях (1977 г., с изменениями от 2015 г.), Закон об организации рабочего времени (1997 г.), Законы об условиях занятости (1994–2014 гг.), Закон о национальной минимальной заработной плате 2000 года; и Закон об отношениях на рабочем месте, 2015 г.
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/ или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Между КР и Великобританией заключено свыше 9 различных международных договоров и соглашений, а также 4 межведомственных договора, направленных на укрепление связей между различными ведомствами двух стран. Однако в области миграции (легальное трудоустройство, реадмиссия) договоры отсутствуют. В 2022 году между ЦТГР и британской компанией AGRI-HR заключен меморандум, в рамках которого планируется привлечение граждан КР на сезонные сельскохозяйственные работы.
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Новая иммиграционная система, созданная на основе баллов, распространяется на всех иностранных рабочих, включая граждан ЕС, прибывающих с целью работы в Великобритании. Великобритания отказалась от выдачи напрямую визы для мигрантов с низкой квалификацией. Для работников в сельском хозяйстве и для временных работников виза выдается только при наличии спонсорства работодателя. ¹⁵⁴ Для получения визы временного работника (например, иностранного домашнего работника) соискатель должен быть от 19 лет и старше, работать в том же домашнем хозяйстве, что и работодатель, или в доме, который они регулярно используют и покинуть страну по истечении 6 месяцев. Работодатель должен платить временным работникам по крайней мере национальную минимальную заработную плату. Наряду с визой квалифицированного работника установлены несколько других виз, в том числе Global Talent visa, Innovator visa, Start-up visa и Intra Company Transfer visa и т. д. Весь перечень представлен тут . Схема сезонных сельскохозяйственных рабочих позволяет сельскохозяйственным работникам приезжать в Великобританию на срок до шести месяцев. Соответствующие требованиям работники должны спонсироваться работодателями, у которых есть лицензия на привлечение сезонных работников (то есть они должны быть официальными операторами, участвующими этой программе).

¹⁵³ UK Home Office, [Immigration Rules](#). Эти законы устанавливают положения, касающиеся несправедливого увольнения, запрета на контракты с нулевым рабочим днем, а также право работника на доступ к основным условиям занятости, таким как – полные имена работодателя и работника, адрес работодателя, ожидаемая продолжительность временного трудового договора или срок действия срочного договора; метод расчета заработной платы и количество часов, которое работодатель ожидает от работника в рабочем дне и рабочей неделе.

¹⁵⁴ Government of UK, [“The UK's points-based immigration system: an introduction for employers”](#) (2022).

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Законодательство Великобритании гарантирует трудящимся- мигрантам весь пакет минимальных стандартов, связанных с условиями труда и охраны безопасности, как и гражданам страны. На сайте Управления по охране труда Великобритании на 16 языках (включая на русском) предоставлены брошюры для работников-мигрантов, в которых предоставляется разъяснение основных прав и обязанностей работника и работодателя по английскому законодательству. ¹⁵⁵ Также предоставлена информация для специальных категорий мигрантов – беременных женщин-мигрантов и для мигрантов-домашних работников, мигрантов, занятых в сельском хозяйстве и пищевой промышленности. ¹⁵⁶
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Законодательство страны в вопросах предупреждения и наказания остаётся развитым, и вопросы торговли людьми и эксплуатации в частном секторе экономики контролируются через Законы о современном рабстве (Modern Slavery Act) и ряд других правил. Тем не менее масштабы принудительного труда в Великобритании значительные, по оценкам экспертов, и часто сопровождаются актами насилия в отношении работников, мигрантов, а также проблемой невыплаты заработной платы и другими видами запугивания мигрантов, занятых в секторе сельского хозяйства, рыболовства и строительства, в Великобритании остаются значительными. ¹⁵⁷
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Работники с высокой квалификацией должны подтверждать знание английского языка до получения визы. К временным работникам и сельскохозяйственным такие правила не применяются. Тем не менее в информационных брошюрах правительства Великобритании мигрантам рекомендуется изучать язык хотя бы на базовом уровне, так как считается, что это минимизирует риски нарушения прав и эксплуатацию.
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Только регламентируемые профессии и навыки требуют признания. Признание производят UK ENIC – это Национальный информационный центр Великобритании по глобальным квалификациям и навыкам. ¹⁵⁸ Рекомендуется начать собирать официальную документацию и подтвердить свою квалификацию до прибытия в Великобританию.

¹⁵⁵ Управление по охране труда и технике безопасности (HSE), [“Иностранцы работники в Великобритании”](#) (2022)

¹⁵⁶ Управление по охране труда и технике безопасности (HSE) [“Работаете в Великобритании из-за границы?”](#) (2022)

¹⁵⁷ Karen McVeigh, [“Migrant workers ‘exploited and beaten’ on UK fishing boats”](#) (May 2022).

¹⁵⁸ Официальный сайт Европейской сети информационных центров в Европейском регионе.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	Частные агентства занятости, трудоустраивающие мигрантов по программе сельскохозяйственных работ, получают лицензию как операторы программы SWP на осуществление найма рабочих для временных и сельскохозяйственных работ. Расходы по трудоустройству оплачивает работодатель. Но сборы за визу и транспортные расходы чаще оплачиваются работником.
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	Посольство КР расположено в Лондоне, в КР посольство Великобритании расположено в г. Бишкек. Визы для осуществления работы выдаются в Визовом центре Великобритании в г. Алматы. С 2022 года в г. Бишкек также функционирует филиал компании AGRI-HR в КР. В Великобритании зарегистрированы две диаспоры – “Kyrgyz society in UK”, “Kyrgyz community in Scotland”.
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Чтобы легально работать в Великобритании, все рабочие-мигранты, в том числе из стран за пределами Соединенного Королевства, должны зарегистрироваться для получения номера национального страхования (NI) и могут получать первичное медицинское обслуживание (через систему NHS). Система предоставляет первичную медицинскую помощь бесплатно всем, независимо от статуса проживания. Но для получения вторичной помощи мигрант должен иметь статус резидента.
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Специализированной системы для переводов нет. Комиссия в среднем при переводе суммы до 500 фунтов стерлингов составляет 3%.

Объединенные Арабские Эмираты

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Не применимо, ратифицированных документов в сфере трудовой миграции нет.
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Подход Объединенных Арабских Эмиратов к интеграции классифицируется как «иммиграция без интеграции». ¹⁵⁹ В ОАЭ нет миграционной политики, но есть законы, правила и указы, регулирующие вопросы найма, обязательства работодателей и работников. ¹⁶⁰ Также ОАЭ имеет ряд меморандумов о взаимопонимании с несколькими странами для регулирования найма трудящихся-мигрантов и домашних работников, а также соглашения о сотрудничестве в борьбе с торговлей людьми. Такие Меморандумы о взаимопонимании были подписаны, в частности, с Индией, Филиппинами,

¹⁵⁹ Migrant Integration Policy Index: [UAE](#)

¹⁶⁰ Официальный [сайт](#) Министерства трудовых ресурсов и эмиратизации.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
		Бангладеш, Таджикистаном, Таиландом, Эфиопией, Гамбией, Непалом, Пакистаном, Арменией, Австралией, Азербайджаном и Индонезией. Министерство трудовых ресурсов и эмиратизации (MOHRE) является ключевым органом в регулировании вопросов миграции. ¹⁶¹
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/ или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Договорно-правовая база между КР и ОАЭ включает в себя 14 договоров и соглашений. В области миграции (легальное трудоустройство, реадмиссия) договоры отсутствуют.
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	<p>Установлены условия получения визы для осуществления работы в ОАЭ: иностранцы, желающие работать в ОАЭ, должны убедиться, что их паспорта подлинны и действительны не менее шести месяцев; сертификаты степени, полученные за пределами ОАЭ, должны быть подтверждены; иностранцы, планирующие работать в ОАЭ, должны пройти медицинское обследование в одобренных правительством медицинских центрах ОАЭ. Кандидаты должны быть проверены на инфекционные заболевания/состояния, например, связанные с ВИЧ и/или туберкулезом. Те, у кого будет обнаружен ВИЧ или туберкулез, будут немедленно депортированы властями ОАЭ.</p> <p>Рабочие визы выдаются Министерством человеческих ресурсов и эмиратизации (MOHRE) и Главным управлением по делам резидентов и иностранцев (GDFRA) в конкретном эмирате.</p> <p>Процесс трудоустройства в частном секторе включает в себя получение официального предложения о работе, подписание трудового договора, получение разрешения на работу и рабочей визы. Работодатель подает заявку на получение визы на жительство и финансирует ее от имени работника, однако работодатель должен еще доказать, что он придерживается правил квоты в отношении того, сколько иностранных работников он может нанять.</p> <p>Резидентская виза и связанное с ней разрешение на работу действуют в течение одного или двух лет, в зависимости от трудового договора. Требования к выдаче и получению визы в ОАЭ меняются, и отдельные эмираты могут устанавливать некоторые свои собственные правила.</p> <p>Стоимость разрешений на работу зависит от того, к какому уровню квалификации относится работа. Оплата может варьироваться от 300 до 5000 дирхамов ОАЭ. Рабочая виза для людей в возрасте 65 лет и старше стоит дополнительно 5000 дирхамов ОАЭ каждые два года.¹⁶²</p>

¹⁶¹ Министерства трудовых ресурсов и эмиратизации, Федеральный [декрет-закон](#) № (33) от 2021 г. О регулировании трудовых отношений.

¹⁶² Government of UAE, [Getting work permit](#)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	<p>Федеральный декрет-закон «О регулировании трудовых отношений» (2021), который применяется ко всем учреждениям, работодателям и работникам частного сектора ОАЭ, кроме домашних работников. Закон устанавливает запрет дискриминации (статья 4), устанавливает запрет на трудоустройство лиц младше 15 лет (статья 5), устанавливает содержание трудовых договоров (статья 8). В статье 12 закон устанавливает, что работник не может быть назначен для выполнения работы, которая принципиально отличается от работы, согласованной в трудовом договоре, за исключением случаев, установленных в законе. Статья 13 устанавливает обязанности работодателя, там закреплено, что работодатель не может отнимать у работника его документы или принуждать его к выезду после окончания трудовых отношений. Закон устанавливает запрет на принудительный труд (статья 14). Также запрещает сексуальные домогательства, издевательства или любое словесное, физическое или психологическое насилие в отношении работника. Обязанности работника в числе прочего включают в себя «быть приверженным хорошему поведению и морали при выполнении работы и придерживаться честности».</p> <p>Закон также устанавливает длительность рабочего времени (8) восемь часов в день или (48) сорок восемь часов в неделю. Сверхурочная работа не может превышать более 5 часов в неделю (статьи 17–18). Закон устанавливает, что никакая сумма не может быть вычтена или удержана из заработной платы работника, за исключением установленных в законе случаев. Установлены вопросы отпусков, компенсации и дисциплинарной ответственности, разрешение споров, установлены штрафы за привлечение незаконно работников и т. д.¹⁶³</p> <p>Федеральный декрет-закон № (9) от 2022 г. о домашних работниках запрещает нанимать на работу лиц в возрасте до 18 лет. Закон регулирует вопросы, прав и обязательств работника и работодателя. В числе обязательств работодателя «воздерживаться от требования к работнику работать на третью сторону, кроме как в соответствии с условиями и ситуациями, изложенными в законе». Также «воздерживаться» от требования к работнику выполнять задачи, не относящиеся к его/ее компетенции, кроме как с полного согласия работника. Работник среди прочих обязательств, связанных с выполнением работ, обязан уважать общественные обычаи и традиции и соблюдать общественную мораль. Также закон оговаривает условия разрешения споров, наложения штрафов на стороны и аспекты рассмотрения дел в судах.¹⁶⁴</p>

¹⁶³ Федеральный декрет-закон № (33) от 2021 г. «О регулировании трудовых отношений».

¹⁶⁴ Федеральный декрет-закон № (9) от 2022 г. о домашних работниках.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
6	Критерий 6 Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Несмотря на ряд принятых правовых мер, большинство рабочих-мигрантов сталкиваются с расовой дискриминацией и издевательствами, принудительным трудом, незаконными сборами за трудоустройство, невыплатой заработной платы и пособий, удержанием паспортов и трудностями или нежеланием доступа к механизмам подачи жалоб. ¹⁶⁵ Рабочие регулярно сообщают в свои посольства о нарушениях контрактов и несоответствиях, невыплате гонораров, невозможности сменить работу и дискриминации в оплате труда по национальному признаку. ¹⁶⁶
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	В условиях трудоустройства знание языка (арабского или английского) не ставится, но знание языков повышает шансы трудоустройства.
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Для некоторых вакансий требуется, чтобы сертификаты были приравнены Министерством образования ОАЭ по делам высшего образования. Медицинские работники, такие как врачи, лаборанты и другие, должны сдать экзамен Министерства здравоохранения и профилактики, чтобы работать по профессии в ОАЭ.
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	Законодательство ОАЭ запрещает кадровым агентствам запрашивать или принимать какие-либо сборы от работников. ¹⁶⁷ В ОАЭ есть Государственно-частные центры управления (Tadbeer centers), управляемые частным сектором, но находящиеся под руководством Министерства трудовых ресурсов и эмиратизации, которые с 2018 года начали заменять вербовочные центры. Домашние работники не могут быть наняты без лицензии Министерства трудовых ресурсов и эмиратизации.
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	Посольство КР в ОАЭ расположено в городе Абу-Даби, а посольство ОАЭ в КР планируется открыть. В ОАЭ зарегистрированы две организации диаспоры – Kyrgyz Club UAE, Молодежная инициативная группа в ОАЭ.
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	ОАЭ объявили о новом плане страхования по безработице для работников государственного и частного секторов всех национальностей. Принят новый Федеральный декрет-закон № (13) от 2022 г. «О системе страхования по безработице». ¹⁶⁸ Все расходы на медицинское обслуживание в соответствии с действующей системой здравоохранения (или медицинскую страховку) предоставляют работодатели мигрантам.

¹⁶⁵ EXPOsed, [Discrimination and forced labour practices](#) at Expo 2020 Dubai (2022).

¹⁶⁶ ITUC, [“UAE labour law reforms fail to address abuses of workers’ rights”](#) (2021).

¹⁶⁷ Это изложено в Законе о труде, Министерском указе №52 от 1989 года, Министерском указе №1283 от 2010 года и Постановлении Кабинета министров №40 от 2014 года, а также в Стандартном трудовом договоре 2015 года и Политике социального обеспечения работников.

¹⁶⁸ Министерство человеческих ресурсов и эмиритизации.

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Денежные переводы осуществляются напрямую через банковскую систему, специализированной системы для переводов ограниченных сумм нет.

Турция

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Международная конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей (1990) Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Закон об иностранцах и международной защите (2016) определяет политику в области трудовой миграции и интеграции на рынке труда, устанавливает процедуры, которые должны соблюдаться при выдаче разрешений на работу иностранцам, гарантирует доступ к здравоохранению и образованию. Но, несмотря на установленные гарантии, на практике доступ к здравоохранению, образованию, рынку труда, социальной помощи «носят произвольный, а не обязательный характер». ¹⁶⁹ Кроме того, процедуры рассмотрения заявлений на получение разрешения на работу трудящихся-мигрантов являются чрезмерно длительными, что стимулирует работодателей нанимать незарегистрированных трудящихся-мигрантов. ¹⁷⁰ Национальная миграционная стратегия не обновлялась с 2005 года. ¹⁷¹
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Кыргызско-турецкие отношения базируются на более чем 100 соглашениях, договорах и протоколах в политической, торгово-экономической, культурно-гуманитарной, научно-образовательной и военно-технической сфере. В области миграции договора отсутствуют. 9 апреля 2018 года Турция и КР подписали Договор о социальном обеспечении между Правительством КР и Правительством Турецкой Республики. Данное Соглашение предусматривает формирование равных прав для граждан двух республик в области социального и пенсионного обеспечения.
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	В Турции установлено три типа разрешений на работу: разрешение на работу в Турции с определенным сроком – выдается в случае, когда работник будет осуществлять трудовую деятельность на конкретном рабочем месте, принадлежащем физическому / юридическому лицу или государственному учреждению. Контракт должен не превышать года, и вид разрешения на работу можно продлевать и до трех лет;

¹⁶⁹ Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (КТМ ООН), Заключительные замечания по первоначальному докладу Турции (2016 CMW/C/TUR/CO/1).

¹⁷⁰ Там же.

¹⁷¹ МОМ (2018) [Профиль управления миграцией: Турецкая Республика](#).

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
		<p>бессрочное разрешение на работу в Турции – могут получить иностранцы с долгосрочным видом на жительство или легальным разрешением на работу в Турции на срок не менее восьми лет; независимое разрешение на работу в Турции – выдается иностранцам, профессионально занимающимся некоторыми видами деятельности, может быть предоставлено разрешение на независимую работу при условии соблюдения особых условий, указанных в других законах. Разрешение на независимую работу в Турции выдается на ограниченный срок. Наем иностранных работников без разрешения грозит работодателю штрафом, а иностранцы, признанные работающими без разрешения на работу, могут быть выдворены.</p>
5	<p>Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.</p>	<p>Турция гарантирует документированным мигрантам все минимальные стандарты условия труда наравне со своими гражданами. Являясь участницей МКЗПТМ, Турция обязана гарантировать все права человека, установленные в Конвенции всем трудящимся-мигрантам, независимо от их статуса. Однако КТМ ООН в 2016 году отмечал, что трудящиеся-мигранты, не имеющие постоянного статуса, получают низкую заработную плату, размер которой сильно варьирует, в значительной степени зависит от воспринимаемой иерархии разных национальностей трудящихся-мигрантов и выплачивается нерегулярно, а то и вовсе не выплачивается. Кроме того, незарегистрированных трудящихся-мигрантов работодатели требовали работать дольше, чем других работников или дольше, чем установленная законом продолжительность рабочего времени под угрозой увольнения. 98% трудящихся-мигрантов на сельскохозяйственных предприятиях, не охватывались контролем трудовых инспекций и положениями трудового законодательства.</p>
6	<p>Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.</p>	<p>Турция имеет надлежащее законодательство в сфере противодействия человеческой эксплуатации, однако его практическое применение осложнено. В 2016 году КТМ ООН выразил свою обеспокоенность тем, что трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, подвергаются в Турции неправомерному обращению и эксплуатации.¹⁷²</p>
7	<p>Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.</p>	<p>В Турции знания языка не является основанием для получения разрешения на работу.</p>

¹⁷² КТМ ООН, Заключительные замечания по первоначальному докладу Турции (2016 CMW/C/TUR/CO/1)

№	Критерии оценки	Оценка по разработанным критериям
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	В Турции обязательная сертификация требуется для 143 определенных профессий. Список таких профессий определен в законодательстве. В 2016 году КТМ ООН посчитал процедуры признания профессиональных сертификатов трудящихся-мигрантов в Турции достаточно строгими и указал на проблему, когда трудящиеся-мигранты «вынуждены наниматься на работу, не соответствующую их образованию и профессиональной подготовке, в том числе в качестве разнорабочих».
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	Регулирование деятельности частных агентств занятости в Турции установлено с 2003 года, для осуществления деятельности они должны получать лицензию. В Турции частные агентства занятости также могут заниматься аутсорсингом.
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	Посольство КР в Турецкой Республике расположено в городе Анкара и, кроме того, КР имеет генеральное консульство в городе Стамбул. Турция тоже имеет свое посольство в городе Бишкек. Между Турецкой Республикой и КР действует безвизовый режим. В связи с этим граждане, въезжающие на территорию Турции, не платят сборы за визу и могут беспрепятственно находиться в стране до 90 дней в течение 180 дней. Для осуществления трудовой деятельности мигрантам следует обращаться в Генеральную дирекцию по делам миграции МВД Турции. ¹⁷³
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Доступ мигрантов к здравоохранению в Турции относительно благоприятный. ¹⁷⁴ С одной стороны, права мигрантов на медицинские услуги в Турции несколько шире, поскольку законодательство включает и недокументированных мигрантов в рамках общего медицинского страхования. Все жители, независимо от статуса, имеют доступ к неотложной и первичной медико-санитарной помощи (бесплатно). Кроме того, пациенты-иммигранты должны получать базовую информацию и поддержку для доступа к медицинским услугам. С другой стороны, на практике трудящиеся-мигранты, не имеющие документов, сталкиваются с проблемами при получении доступа к неотложной медицинской помощи. ¹⁷⁵
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Денежные переводы осуществляются напрямую через банковскую систему, специализированной системы для переводов ограниченных сумм нет.

¹⁷³ [Информация](#) предоставлена на сайте Генерального Консульства КР в г. Стамбул.

¹⁷⁴ Migrant Integration Policy Index: [Turkey](#)

¹⁷⁵ КТМ ООН, Заключительные замечания по первоначальному докладу Турции (2016 CMW/C/TUR/CO/1)

VI. Рекомендации

Рекомендации для государственных органов Кыргызской Республики

№	Рекомендация	Дополнительные мероприятия для выполнения рекомендации
1	Создать полноценную систему до-миграционной подготовки, в которой все поставщики услуг для мигрантов взаимодействуют друг с другом.	<p>Рекомендуется провести анализ законодательства для выявления пробелов и возможностей государственных служб по оказанию услуг населению на разных этапах миграции с учетом новых реалий (в частности влияния экономической и политической ситуации в мире и в регионе и возможностей трудоустройства в новых странах). Такая оценка должна выявить возможности и ограничения в сфере до-миграционной подготовки мигрантов, иметь гендерный подход (учет особых потребностей и нужд женщин-мигрантов и женщин-членов семей мигрантов), а также учитывать минимизацию любых коррупционных рисков, с которыми могут столкнуться мигранты на этапе до-миграционной подготовки.</p> <p>Основываясь на результатах такого анализа, разработать дорожную карту или программу по созданию (улучшению) полноценной системы до-миграционной подготовки мигрантов.</p> <p>Вовлекать представителей организаций гражданского общества (ОГО) для развития системы до-миграционной подготовки.</p> <p>Выделять финансирование для реализации мер по созданию системы до-миграционной подготовки мигрантов.</p>
2	Совершенствовать законодательство по регулированию ЧАЗ, согласно общепринятой международной практике и обязательствам КР в рамках международных документов.	<p>Рассмотреть возможность ратификации Конвенции МОТ за №181 о частных агентствах занятости и постепенно исключить практику взимания оплаты трудоустройства с мигрантов.</p> <p>В тех странах, в которых действует Конвенция №181 (Бельгия, Италия, Испания, Франция, Япония), добились того, чтобы оплата услуг по трудоустройству взималась не с мигрантов, а с работодателей. Для этого необходимо укреплять потенциал ЧАЗ через обучение международной практике и стандартам этичного найма. Также консульским учреждениям за рубежом и уполномоченным органам внутри страны необходимо рассмотреть возможность обсуждения этого вопроса с компетентными органами стран назначения.</p> <p>Разработать кодекс этичного найма и трудоустройства мигрантов, основываясь на международных обязательствах КР, а также на документах, имеющих рекомендательный характер (Общие принципы и оперативные указания МОТ по справедливому</p>

№	Рекомендация	Дополнительные мероприятия для выполнения рекомендации
		<p>найму и определению вознаграждения за наем и связанных с этим расходов, кодекс поведения СИЕТТ¹⁷⁶, принципы добросовестного найма МОМ¹⁷⁷ Даккские принципы.¹⁷⁸</p> <p>Внести изменения в Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом. В частности, конкретизировать понятие «услуги по трудоустройству за рубежом», указав конкретно, за какие виды услуг взимается оплата и какие виды услуг не должны оплачиваться, а также конкретизировать то, какие услуги могут считаться незаконными.</p> <p>Хотя статья 17 Закона КР «О внешней трудовой миграции» (2006) предусматривает, что трудовые отношения трудящегося-мигранта с хозяйствующим субъектом оформляются трудовым договором (контрактом), который заключается в письменной форменасударственном или официальном языке КР и на родном или понятном для трудящегося-мигранта языке, включить аналогичные требования и в Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом. Тем самым привести подзаконный акт в соответствие с отраслевым законом и международными стандартами в области трудоустройства за рубежом.</p> <p>Стандартизировать программу предвыездной подготовки работников-мигрантов. После разработки модуля такой программы обеспечить к ней широкий доступ населения, ЧАЗов, НПО и других заинтересованных сторон.</p>
3	Принимать меры для развития новых миграционных коридоров.	Такие меры могут предусматривать усиление поддержки профессионального образования мигрантов, обучение их языку страны назначения, развитие отношения с диаспорами в странах назначения.
4	Используя результаты настоящего исследования, разработать онлайн-навигатора по странам, благоприятным для трудовой миграции.	Такой навигатор может быть разработан в форме приложения или отдельной вкладки на сайте ЦТГР, в котором на понятном для трудящихся-мигрантов языке будет содержаться и обновляться информация по различным странам назначения мигрантов согласно разработанным 12 критериям оценки.

¹⁷⁶ Кодекс поведения, разработанный Всемирной конфедерацией занятости ([CIETT](#)).

¹⁷⁷ Стандарты [IRIS](#), касающиеся этического найма.

¹⁷⁸ Даккские [принципы](#) достойной миграции.

№	Рекомендация	Дополнительные мероприятия для выполнения рекомендации
5	<p>Разработать и внедрить систему регулярного мониторинга и периодической оценки соглашений или МОВ по трудовой миграции как для существующих, так и для будущих документов, которые КР будет заключать со странами назначения мигрантов.</p>	<p>Отдельная статья о мониторинге и оценке соглашений по трудовой миграции или МОВ должна быть включена в Закона КР «О внешней трудовой миграции» (2006).¹⁷⁹ Включение дополнения в эту статью или включение отдельной статьи об обязательности мониторингов и периодической оценки соглашений и МОВ будет способствовать своевременному выявлению пробелов и сложностей, и их устранению.</p> <p>Информировать и предоставлять доступ к информации всем заинтересованным в вопросах трудовой миграции сторонам (мигрантам, ЧАЗ, НПО, СМИ), о положениях действующих меморандумов о взаимопонимании по трудовой миграции и о том, как они исполняются и как влияют на положение мигрантов.</p>
6	<p>Основываясь на положениях Конвенции МОТ №97, инициировать процесс обсуждений о заключении соглашений или МОВ в сфере трудовой миграции с Германией, Бельгией, Италией, Испанией, Францией и Великобританией.</p> <p>Инициировать аналогичный процесс с Турцией, основываясь на положениях МКЗПТМ.</p>	<p>Провести обучение уполномоченных сотрудников в сфере регулирования вопросов трудовой миграции, представителей ЧАЗ и ОГО по вопросам международной практики по вопросам разработки и заключения двусторонних соглашения или меморандума о взаимопонимании по трудовой миграции. Такие обучающие мероприятия обязательно должны включать гендерно-ориентированные аспекты соглашений и МОВ в сфере миграции.</p> <p>Обеспечить то, чтобы тексты новых соглашений по трудовой миграции или МОВ как минимум охватывали вопросы управления миграцией, защиту трудящихся-мигрантов и развитие потенциальных льготных условий пребывания для мигрантов.</p> <p>Включать всех заинтересованных сторон, и особенно представителей гражданского общества, ЧАЗы и диаспоры в консультативные процессы по разработке новых соглашений или МОВ по трудовой миграции.</p> <p>Обеспечить включение гендерных вопросов во все соглашения и меморандумы о взаимопонимании по трудовой миграции. Отсутствие гендерного подхода может стать серьезным пробелом, поэтому многосторонние основы МОТ по трудовой миграции призывают государства обеспечить, чтобы политика в области трудовой миграции учитывала гендерные аспекты и учитывала проблемы и конкретные злоупотребления, с которыми женщины сталкиваются.</p> <p>Вовлекать диаспоры в вопросы инициирования и обсуждения новых соглашений и МОВ о миграции.</p>

¹⁷⁹ Статья 13 этого Закона уже предусматривает заключение Кыргызской Республикой международных договоров, которыми определяются порядок въезда, пребывания и выезда групп трудящихся-мигрантов, условия их труда и оплаты, социальное и медицинское обеспечение под контролем соответствующих государственных органов.

№	Рекомендация	Дополнительные мероприятия для выполнения рекомендации
7	Инициировать разработку специальных соглашений со странами назначения, где женщины трудящиеся-мигранты из КР чаще всего вовлечены в сектор домашнего труда.	<p>Рассмотреть вопрос ратификации Конвенции №189 о домашних работниках (2011).</p> <p>Женщины обладают более высокой уязвимостью в секторе домашнего труда, и общие соглашения и МОВ о трудовой миграции могут недостаточно защищать мигрантов в этой сфере. Такие соглашения, в частности КР, необходимо заключать с ОАЭ (где домашние работники менее защищены), Италией, Германией (которые ратифицировали Конвенцию МОТ №189).</p> <p>В такие соглашения и МОВ необходимо обязательно включать положения о недискриминации, конкретные процедуры подачи жалоб и разрешения споров, механизмы возмещения ущерба с уделением особого внимания гендерным вопросам.</p>
8	Поддерживать и развивать услуги учебных заведений, бизнес-сектора и НПО в вопросах предоставления мигрантам услуг по обучению иностранным языкам, а также развивать услуги по расширению профессиональных навыков мигрантов.	<p>Уделять особое внимание развитию и поддержке курсов по изучению английского, турецкого и корейского языков.</p> <p>Содействовать тому, чтобы учебные заведения, оказывающие услуги сертификации навыков мигрантов, имели возможность предоставления сертификатов, признаваемых в странах назначения мигрантов.</p>
9	Продолжать укреплять потенциал консульских учреждений по вопросам оказания правовой помощи и защиты граждан КР в странах назначения.	<p>Проводить обучающие мероприятия с тем, чтобы сотрудники консульских учреждений принимали во внимание особые нужды женщин – трудящихся-мигрантов, обладали знаниями и навыками по выявлению за рубежом граждан, которые находятся в уязвимом положении, включая лиц, пострадавших от нарушений прав человека и трудовых прав эксплуатации в процессе набора на работу. В частности, провести обучение по обязательствам страны в рамках Протокола от 2014 года к Конвенции МОТ №29.</p>

Рекомендации для международных организаций

№	Рекомендация	Дополнительные мероприятия для выполнения рекомендации
1	Оказать техническую и экспертную помощь правительству КР и заинтересованным сторонам в обучении, разработке, ведении переговоров по заключению соглашений или МОВ по трудовой миграции.	<p>Уделять особое внимание вопросам улучшения навыков прогнозирования, основам справедливого и этичного метода найма и уделять внимание вопросам гендерного равенства.</p>

№	Рекомендация	Дополнительные мероприятия для выполнения рекомендации
		<p>Содействовать созданию базы знаний об эффективных международных практиках по обеспечению защиты прав трудящихся-мигрантов через разработку соглашений и МОВ по трудовой миграции, а также посредством их мониторинга и оценки исполнения.</p> <p>Провести в регионе Центральной Азии оценку существующих соглашений в области трудовой миграции, соглашений о признании квалификации и навыков, соглашений в сфере обеспечения социальных прав и других соглашений, касающихся вопросов миграции, с тем чтобы выявить передовую практику, учесть опыт стран региона, которые имеют схожие с КР предпосылки, и использовать результаты такого анализа и извлеченных уроков для разработки новых соглашений в сфере миграции.</p>
2	<p>Оказать содействие в развитии потенциала в области практики этичного найма для государственных служб занятости и ЧАЗов.</p>	<p>В частности, оказать содействие в разработке, адаптации и распространении практических и методологических инструментов в области этичного найма и трудоустройства мигрантов за рубежом, а также ввести регулярные учебные курсы в этом направлении для заинтересованных сторон.</p>
3	<p>Продолжать развивать потенциал уполномоченного органа в сфере трудовой миграции для определения профессиональных профилей (в том числе учитывая гендерные аспекты) для трудовой миграции, и новых миграционных коридоров.</p>	<p>Оказание содействия в разработке национальных рамок квалификаций, соответствующих стандартам стран назначения.</p> <p>Ежегодное утверждение перечня востребованных профессий для организации учебного процесса средне-специальных и профессиональных учебных заведений.</p> <p>Внедрение механизмов валидации профессиональных навыков.</p>

Рекомендации для ОГО

№	Рекомендация	Дополнительные мероприятия для выполнения рекомендации
1	<p>Провести анализ потенциала диаспор КР в основных странах, куда направляются мигранты, для определения их возможностей и ограничений в вопросах содействия КР в развитии каналов легальной и безопасной миграции.</p>	<p>На основании такого анализа провести консультации с компетентными государственными органами и выработать более детальные рекомендации для сотрудничества и использования потенциала диаспор в вопросах безопасной миграции и расширения каналов трудоустройства.</p>

2	<p>Совместно с НПО партнерами из стран назначения мигрантов разработать обучающую программу по вопросам безопасной и легальной миграции в страны Европы, Азии и Америки для представителей ЦТГР и других партнёров, вовлеченных в информационную работу среди мигрантов.</p>	<p>Такие тренинги могут включать (но не ограничиваться) следующие вопросы и темы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Трудоустройство мигрантов в странах ЕС, Америке, Азии и странах Персидского залива; – Обеспечение защиты прав женщин-трудящихся-мигрантов от домогательств на рабочем месте; – Новые подходы и лучшие практики в части организации информационных кампаний среди трудящихся-мигрантов и членов их семей.
3	<p>Инициировать консультации с уполномоченными органами по вопросу развития навыков по «зеленым» профессиям.¹⁸⁰</p>	<p>Рассмотреть возможность обучения таким профессиям в лицеях и профессиональных колледжах. Так называемые «зеленые» профессии – это профессии, которые производят товары или предоставляют услуги, приносящие пользу окружающей среде или сохраняющие природные ресурсы. Кроме того, такие профессии предполагают, что производственный процесс тоже должен быть экологичным. Такие профессии сейчас востребованы в странах Европы, в частности.</p>
4	<p>Провести картирование НПО и шелтеров (убежищ) для жертв насилия и эксплуатации в странах назначения (и в частности, в странах, благоприятных для трудоустройства мигрантов).</p>	<p>Разместить такую информацию на платформах, популярных среди мигрантов, и широко информировать мигрантов о работе таких организаций.</p>

¹⁸⁰ «Зеленые» профессии востребованы во многих странах Европы в таких секторах, как производство, транспорт и строительство, энергетика и т. д. К таким профессиям относятся, например, ремесленники (техники-электронщики для энергетических и строительных служб, инженеры-теплотехники, механики установок – сантехника, отопление и кондиционирование воздуха) или инженеры (например, консультанты по энергетике, инженеры-экологи, инженеры-проектировщики/разработчики, автомобильные инженеры), а также строители и специалисты в сфере машиностроения и автомобильной промышленности, а также сельского хозяйства. Специалисты этих профессий помогают сокращать потребление энергии и ресурсов, уменьшать объемы отходов и загрязнения, восстанавливать экосистемы.

Приложения

Приложение 1. Востребованные профессии в 2022 в странах, рассмотренных для анализа

Страна	Общая информация о количестве принятых мигрантов, востребованных профессиях и уровне заработной платы мигрантов.
Бельгия	В 2021 году Бельгия приняла всего 92 000 новых иммигрантов и из них только 3.7% были трудящиеся-мигранты. ¹⁸¹ Большинство сезонных рабочих в Бельгии прибывают из Болгарии, Польши и Румынии для работы в секторе сельского хозяйства, строительства, транспортных перевозок, логистики и других сезонных работ. Из стран, не входящих в ЕС, чаще всего на работу приезжают мигранты из Марокко и Турции. ¹⁸² В 2022 году был недостаток специалистов в следующих отраслях: строительство, гостиничный бизнес и ресторанная индустрия, промышленные профессии и ремесла, сельское хозяйство, садоводство, лесоводство и рыболовство, медицинские профессии, транспортно-логистические профессии. ¹⁸³ Минимальная заработная плата иностранных работников составляет 9,45 евро в час. ¹⁸⁴
Германия	По состоянию на 2019 год Германия приняла 532 000 новых иммигрантов, прибывших на долгосрочной или постоянной основе, и из этого количества 6 100 временных и сезонных трудящихся-мигрантов не из региона ЕС получили разрешительные документы для работы. ¹⁸⁵ Большинство сезонных рабочих прибывают в Германию из стран Восточной Европы, около 18% трудящихся-мигрантов приезжают из Азии и 5,5% процентов из стран Африки. ¹⁸⁶ На январь 2022 года в Германии ощущалась нехватка работников здравоохранения, инженеров (например, в области технической автоматизации, инженеры-электрики), специалисты в области техники (например, электрики, инженеры в области металлургии). ¹⁸⁷ Минимальная заработная плата иностранных работников составляет 9,82 евро за час. ¹⁸⁸
Италия	На 2022 год Италия одобрила 27 700 заявок на трудоустройство и самозанятость мигрантов, и из этого числа 17 000 вакансий были зарезервированы для секторов автомобильных перевозок, строительства и гостиничного туризма, 500 виз/видов на жительство для мигрантов, которые планируют заниматься бизнесом. Италия является в основном страной назначения для мигрантов из Албании, Алжира, Бангладеш, Эфиопии, Филиппин, Молдовы, Румынии и Марокко. ¹⁸⁹ Женщины-мигрантки из Румынии, Украины, Молдовы и Филиппин чаще всего вовлечены в сферу услуг по уходу на дому за пожилыми. ¹⁹⁰ В среднем минимальная оплата труда за час в Италии 2022 году составляла около 7 евро в час.
Испания	Испания в основном принимает трудящихся-мигрантов из Марокко, Китая, Эквадора, Венесуэлы и Колумбии. Данные о занятости из Обследования рабочей силы Национального статистического института (INE) за 2018 год показывают, что мигранты работали в основном в первичной (сырьевой) промышленности, торговле, а также в сфере общественного питания и здравоохранения. Мужчины-мигранты в основном заняты в сельском хозяйстве и строительстве, а женщины работают в качестве домашней прислуги, в сфере здравоохранения

¹⁸¹ OECD, (2022) International Migration Outlook: [Belgium](#)

¹⁸² Michielsen, Joris et al. (2013) «Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium» (ILO)

¹⁸³ Служба занятости Фландрии [Knelpuntberoepen 2022 \(vdab.be\)](#)

¹⁸⁴ Afsar N., Antoons., J, “Attracting and protecting the rights of seasonal workers in Belgium” (January 2021, Fragomen Global LLP, Brussels)

¹⁸⁵ OECD, (2022) International Migration Outlook: [Germany](#)

¹⁸⁶ Федеральное ведомство по делам миграции и беженцев ([Federal Office for Migration and Refugees](#))

¹⁸⁷ Make it in Germany – [портал](#) Федерального Правительства для квалифицированных работников

¹⁸⁸ WageCentre.com project

¹⁸⁹ European Website on Integration, [Governance of migrant integration in Italy](#)

¹⁹⁰ Desiderio, M.V. (2021), International Review of Immigration Routes for Social Care Workers, London.

Страна	Общая информация о количестве принятых мигрантов, востребованных профессиях и уровне заработной платы мигрантов.
	и общественного питания. По данным испанских кадровых агентств, самыми востребованными профессиями среди мигрантов в 2022 году были – строители, программисты, пилоты, инженеры, шеф-повара, медсестры, няни, горничные и сборщики урожая. Минимальная оплата труда составляет 7,82 евро в час. ¹⁹¹
Франция	В 2020 году Франция приняла новых 238 000 мигрантов, из которых 18,4% были трудящиеся-мигранты и около 14 000 граждан третьих стран получили разрешение на временную или сезонную работу. ¹⁹² Трудящиеся-мигранты низкой и средней квалификации из третьих стран чаще приезжают во Францию на сезонные работы из Марокко, Туниса, Мали, Турции, Сенегала и Маврикия, Алжира. ¹⁹³ Из региона ЕС во Францию чаще всего приезжают трудящиеся-мигранты из Болгарии, Хорватии, Румынии и Сербии. ¹⁹⁴ Самые востребованные профессии в 2022 году: помощники по дому, уборщики, профессии, связанные с сельским хозяйством (садоводы, виноградари), работники по упаковке и обработке товаров, сборщики урожая, фермеры, сантехники, теплотехники, кровельщики). ¹⁹⁵ Минимальная заработная плата составляет 10,25 евро в час. ¹⁹⁶
США	США выдает 11 видов неиммиграционных рабочих виз, но рабочие визы это в основном – H-1B, H2A, и H2B. Основными получателями виз H2 являются трудящиеся-мигранты из Южной Америки, Центральной Америки и Карибского бассейна. ¹⁹⁷ Но эти данные не отражают фактическую ситуацию с осуществлением трудовой деятельности мигрантов, потому что в США граждане других стран могут въезжать с различными визами и осуществлять работу не обязательно с той визой, которая позволяет им работать. В 2021 году трудящиеся-мигранты заполняли следующие сектора экономики: сфера услуг; природные ресурсы, строительство и техническое обслуживание; производство, транспорт, сельское хозяйство. Минимальная заработная плата мигрантов составляет 7,25 доллара в час.
Канада	Несмотря на инклюзивность иммигрантов в Канаде, трудовая мобильность на рынке труда для сезонных и временных мигрантов сильно ограничена. ¹⁹⁸ В 2022 году в Канаде в следующих секторах требовались рабочие-мигранты – сфера строительства, медицины, сельского хозяйства и транспорта. В зависимости от провинции минимальная заработная плата в Канаде составляет от 11,81 до 16 канадских долларов в час.
Республика Корея	В 2020 году Корея выдала 46 000 разрешений временным и сезонным трудящимся-мигрантам. ¹⁹⁹ Крупнейшими поставщиками рабочей силы в Корею является Вьетнам, Таиланд и Индонезия. Малые и средние предприятия в Корее в основном нуждаются в рабочих в сельском хозяйстве, рыболовстве, производстве и строительстве. Минимальная заработная плата в Корее за час составляет 9,160 вон (примерно \$7).

¹⁹¹ [The Official Salary in Spain in 2022](#)

¹⁹² OECD, International Migration Outlook 2022, [France](#)

¹⁹³ OECD (2005) [Bilateral Labor Agreements concluded by France](#)

¹⁹⁴ López-Sala, A. et al (2015) [Seasonal immigrant workers and programs in UK, France, Spain and Italy](#)

¹⁹⁵ European Commission [Labor market information: France](#)

¹⁹⁶ [Expatica France](#) (2022)

¹⁹⁷ ILO, 'Labour migration in Latin America and the Caribbean. Diagnosis, Strategy, and ILO's Work in the Region.' (ILO Technical Reports, 2016/2)

¹⁹⁸ Migrant Integration Policy Index (2020) [Canada](#)

¹⁹⁹ OECD, International Migration Outlook 2022, [Korea](#)

Страна	Общая информация о количестве принятых мигрантов, востребованных профессиях и уровне заработной платы мигрантов.
Япония	Основные сектора экономики, где требуются рабочие низкой и средней квалификации, это – сельское хозяйство, строительство, уход за пожилыми людьми, судостроение и профессии в гостиничном бизнесе. ²⁰⁰ Работники, имеющие высокую квалификацию, могли получить работу в сфере автомобилестроения, электроники, информационных технологий, продуктов питания. По данным Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии, минимальная заработная плата в Японии в 2022 году составляет 790–1013 иен в час (7–9 долларов). ²⁰¹
Великобритания	Правительство Великобритании ежегодно публикует данные о секторах экономики (с разбивкой на регионы), где испытывается недостаток профессий. В 2022 году такие профессии включали себя специалистов сектора здравоохранения, специалистов сферы ИТ, строителей, инженеров-застройщиков, инженеров-электриков, инженеров-механиков, работников в сельскохозяйственный и рыболовный сектор. Полный список профессий представлен тут. Минимальная оплата труда в 2022 году составила 9,50 фунтов в час (\$13).
Турция	В Турцию чаще всего приезжают мигранты из Азербайджана, Грузии, Молдавии, Сирии, Ирана, а также из Центральной Азии и Африки. ²⁰² Мигранты требуются в основном в сельскохозяйственном производстве, строительстве, текстильной промышленности, домашнем хозяйстве. Доступ к получению официального разрешения на работу в Турции осложнён, и это часто приводит к тому, что работодатели предпочитают нанимать мигрантов без соответствующего разрешения на работу, и часто пользуются их незащищенным статусом.
ОАЭ	По состоянию на 2019 год ведущими странами происхождения мигрантов в ОАЭ были Индия (38%), Бангладеш (10%), Пакистан (9%), Египет (10%) и Филиппины (6%). Еще 20% прибыли из Египта, Ирака, Иордании, Ливана, Сирии и других стран Персидского залива. Труд мигрантов востребован в частном секторе, и их занятость в этом секторе составляет более 96%. Мигранты востребованы в строительстве, оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, производстве и логистике. ²⁰³ Официальная минимальная заработная плата в ОАЭ не установлена.

²⁰⁰ Nana Oishi (2021) Skilled or unskilled? The reconfiguration of migration policies in Japan, Journal of Ethnic and Migration Studies.

²⁰¹ [Wage center data](#)

²⁰² Migrants and refugees (2021), Migration Profile: Turkey

²⁰³ Migrants and refugees (2021), Migration Profile: [United Arab Emirates](#)

Приложение 2. Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики

№	Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики	Обоснование
Критерии, связанные с регулированием трудовой миграции		
1	Критерий 1. Ратификация страной назначения международных документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов и членов их семей.	Международные документы в сфере миграции устанавливают минимальные стандарты в части продвижения и защиты прав трудящихся-мигрантов, независимо от гражданства или миграционного статуса, вопросов, связанных с соблюдением принципов равенства и недискриминации, безопасностью мигрантов, их физической неприкосновенности, благополучия и достоинства. МОТ рекомендует странам формулировать и осуществлять национальную и региональную политику в области миграции рабочей силы всегда на основе международных трудовых норм. При составлении профиля потенциальной страны для трудовой миграции необходимо проанализировать то, какие международные документы ратифицированы и как они интегрированы в национальное законодательство.
2	Критерий 2. Наличие законодательства, которое учитывает потребности разных категорий трудящихся-мигрантов (сезонных, высококвалифицированных, недокументированных) и уделяет внимание гендерным аспектам миграции.	Статья 65 МКЗПТМ устанавливает, что страны происхождения и назначения мигрантов должны иметь надлежащее законодательство и административные рамки для управления миграцией. МКЗПТМ, являясь универсальным договором, имеет статус документа, который все страны-участники ООН (даже те, которые ее не ратифицировали) принимают во внимание. Общая рекомендация №26 по вопросу о трудящихся женщинах-мигрантах Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ ООН) также устанавливает, что общие обязанности стран происхождения и назначения по разработке всеобъемлющей миграционной политики должны учитывать интересы женщин. Государства-участники должны содействовать расширению для трудящихся мигрантов-женщин доступа к возможностям в области трудоустройства за границей, содействуя при этом безопасной миграции и обеспечивая защиту прав трудящихся мигрантов-женщин. ²⁰⁴ Общая рекомендация №26 рекомендует, в частности, обращать внимание на то, как регулируется трудоустройство домашних работников всех полов, так как домашние работники относятся к наиболее уязвимым категориям работников.

²⁰⁴ Общая рекомендация №26 по вопросу о трудящихся женщинах-мигрантах, CEDAW/C/2009/WP.1/R, 5 декабря 2008 г.

№	Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики	Обоснование
3	Критерий 3. Наличие в стране назначения мигрантов двухсторонней (или региональной) договорной базы с КР в области миграции населения, экономического сотрудничества и/ или торговли и, в частности, соглашений о реадмиссии.	Цель 21 Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (ГДМ) предусматривает сотрудничество государств-членов ООН в целях обеспечения безопасного и достойного возвращения и реадмиссии и планомерной реинтеграции мигрантов. Для этого странам рекомендуется разрабатывать и осуществлять программы в области миграции, включая соглашения о реадмиссии; поддерживать программы, которые учитывают гендерные факторы и интересы детей, а также оказание правовой, социальной и финансовой помощи.
Критерии, связанные с легализацией трудящихся-мигрантов и их доступа к рынку труда		
4	Критерий 4. Наличие четких и необременительных процедур для получения рабочей визы, въезда и других разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности мигрантами.	Наличие в законодательстве процедур въезда, легализации и доступа к рынку труда еще не может быть гарантией соблюдения прав, которыми наделены трудящиеся-мигранты. Установленные процедуры должны быть эффективными, не обременены дополнительными финансовыми и административными издержками для мигрантов. ²⁰⁵ Кроме того, чрезмерно бюрократизированные процедуры могут прямо или косвенно «блокировать» легальный доступ мигрантов к рынку труда или становятся обременительными для работодателей, что может подталкивать мигрантов в неформальный сектор труда. ²⁰⁶ При составлении профиля страны приема необходимо учитывать это и включать необходимые положения в двусторонние или региональные соглашения, где это применимо.
5	Критерий 5. Наличие в трудовом законодательстве страны трудоустройства гарантий не менее благоприятных, чем для граждан страны назначения, в вопросах вознаграждения, условий труда, недискриминации, равного обращения.	Международное право гарантирует свободу от дискриминации при осуществлении прав человека для всех людей, включая мигрантов. Статья 7 МКЗПТМ устанавливает общий принцип недискриминации, а статья 25 МКЗПТМ устанавливает, что трудящиеся-мигранты должны пользоваться не менее благоприятным обращением, чем то, которое применяется к гражданам государства работы по найму, в вопросах вознаграждения и условий труда. ²⁰⁷ Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам в своем Замечании общего порядка № 18 отметил, что действие принципа недискриминации, закрепленного в пункте 2 статьи 2 МПЭКС и в статье 7 МКЗПТМ, должно охватывать и возможности

²⁰⁵ К примеру, в законодательстве некоторых стран для сезонных и временных мигрантов, пребывающих на короткий срок, устанавливается обязанность знать государственный язык страны приема, или историю страны. Такие требования, применяемые к временным и сезонным трудовым мигрантам, считаются чрезмерными. Малахов В., Симон М., (2017) 'Миграционная политика в условиях экономических турбулентностей: опыт Европейского Союза и перспективы России'.

²⁰⁶ Кэресс Шенк, (2018) «Зачем контролировать иммиграцию? Стратегическое использование управления миграцией в России ('Why control immigration? Strategic uses of migration management in Russia) University of Toronto Press.

²⁰⁷ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1990 г.

№	Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики	Обоснование
		трудоустройства трудящихся-мигрантов и их семей. ²⁰⁸ Наконец Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда включает трудящихся-мигрантов в группу уязвимых категорий населения, которые нуждаются в особой защите, и заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали основополагающие Конвенции МОТ, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций. ²⁰⁹
6	Критерий 6. Наличие в уголовном и гражданском законодательстве преследования за современные формы рабства (принудительный труд, рабство, долговая кабала, торговля людьми) и предоставление пострадавшим защиты.	Обязательства государств защищать человека от любых форм человеческой эксплуатации закреплено во всех основных универсальных и региональных договорах по правам человека. ²¹⁰ В дополнение к этим универсальным и региональным документам, в 2014 году вступил в силу Протокол МОТ от 2014 года к Конвенции № 29, который имеет обязательную юридическую силу для КР. ²¹¹ Протокол признал трудящихся-мигрантов уязвимыми к принудительному труду в частном секторе экономики и рекомендовал странам разрабатывать программы по искоренению принудительного труда и криминализации принудительного труда отдельно от преступлений, связанных с торговлей людьми.
7	Критерий 7. Наличие инфраструктуры, позволяющей мигрантам выполнять требования к трудоустройству, связанные со знанием языка страны приема.	Как правило, базовое знание языка необходимо мигрантам для интеграции в принимающем обществе. Некоторые страны могут требовать от мигрантов знание минимального уровня языка для получения доступа к рынку труда. В этом случае необходимо удостовериться в том, есть ли в таком государстве соответствующая инфраструктура, которая содействует мигрантам в изучении языка. Такая система желательна должна быть необременительной по времени и финансовым ресурсам для мигрантов. Она может включать в себя институты, предоставляющие возможность заверить / подтвердить навык владения языком в упрощенном порядке. В целом правила доступа к рынку труда в странах приема мигрантов должны разрабатываться с точки зрения

²⁰⁸ Экономический и Социальный Совет (2006), Комитет по экономическим, социальным и культурным правам Тридцать пятая сессия Замечание общего порядка № 18 E/C.12/GC/18.

²⁰⁹ Это, в частности, касается свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров; упразднения всех форм принудительного или обязательного труда; недопущения дискриминации в области труда и занятий. [Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.](#)

²¹⁰ Статья 8 МПГПП, Статья 11 МКЗПТМ, Статья 2 МПЭКС, Конвенция МОТ 29 и Протокол к ней от 2014 года, статья 4 ЕКПЧ и статья 6 МАКПЧ.

²¹¹ Постановление Жогорку Кенеша КР от 24 октября 2019 года № 3307-VI "О принятии в первом чтении проекта Закона Кыргызской Республики «О ратификации Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде».

№	Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики	Обоснование
		упрощения доступа к каналам легальной миграции и повышение их гибкости, как это предусмотрено в Цели 5 ГДМ. ²¹²
8	Критерий 8. Наличие процедур для признания квалификации мигрантов, необходимых для трудоустройства в стране пребывания (дипломы, сертификаты, лицензии, подтверждающие профессиональные навыки).	Признание квалификации или навыков специалистов не является обязательством стран приема мигрантов и страны приема могут устанавливать ограничения в этом вопросе. Так, в статье 52 МКЗПТМ установлено, что государство работы по найму может ограничивать свободу выбора деятельности мигрантами в соответствии со своим законодательством, и, в частности, когда это касается признания профессиональной квалификации, полученной за пределами его территории. Вместе с тем МКЗПТМ устанавливает, что государства-участники будут стремиться обеспечить признание такой квалификации. Цель 18 ГДМ призывает страны-участницы содействовать взаимному признанию уже имеющихся навыков, квалификации и компетенции мигрантов, а также разрабатывать стандарты и правила применительно к взаимному признанию квалификации, полученной за рубежом, и навыков, полученных неофициально в различных секторах. ²¹³
9	Критерий 9. Регулирование деятельности частных агентств занятости.	Агентства по найму могут играть законную роль в процессе миграции в случае, если их деятельность соответствующим образом регламентирована, а связанные с наймом сборы оплачиваются работодателями. ²¹⁴ В международном миграционном праве уже выработаны базовые принципы, которых должны придерживаться страны происхождения и назначения мигрантов в части регулирования деятельности агентств занятости. ²¹⁵ Ключевыми среди этих принципов являются запрет на взимание с мигрантов любой платы за трудоустройство (так как эти расходы взимаются с работодателей), лицензирование агентств по найму, внедрение и развитие надежной системы рейтинга агентов, которая бы оценивала их деловую практику в аспекте прав человека и трудовых стандартов.
Критерии, связанные с защитой прав трудящихся-мигрантов		
10	Критерий 10. Наличие в стране назначения консульских учреждений и диаспор, оказывающих мигрантам услуги или помощь.	Статья 23 МКЗПТМ устанавливает право трудящихся-мигрантов и членов их семей на получение защиты и помощи со стороны консульских или дипломатических учреждений государств своего происхождения, когда нарушаются права человека. Цель 14 ГДМ

²¹² [Глобальный договор](#) о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (2018).

²¹³ Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (2018), Цель 18.

²¹⁴ Генеральная Ассамблея ООН, (2015) [доклад](#) Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов г-на Франсуа Крепо.

²¹⁵ Например, Конвенция МОТ за №181 О частных агентствах занятости (1997), Рекомендация 188 О частных агентствах занятости.

№	Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики	Обоснование
		также признает важность повышения эффективности консульской защиты, помощи и взаимодействия на протяжении всего миграционного цикла. Среди прочих стандартов ГДМ устанавливает, что у консульских представительств должна быть возможность выявлять лиц, находящихся в уязвимом положении, включая лиц, пострадавших от нарушений прав человека и трудовых прав, и предоставлять мигрантам поддержку в форме консультаций, в том числе по местным законам и обычаям и вопросам взаимодействия с властями. ²¹⁶ Цель 19 ГДМ подчеркивает роль диаспор в вопросах упорядоченной и безопасной миграции, рекомендуя странам усиливать с ними сотрудничество.
11	Критерий 11. Наличие гарантий по социальному и медицинскому обслуживанию мигрантов, включая возможность получения пенсионных накоплений мигрантами.	Статья 25 МКЗПТМ устанавливает, что трудящиеся-мигранты пользуются не менее благоприятным обращением, в том числе в вопросах охраны здоровья. Статья 28 МКЗПТМ устанавливает, что трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на получение любой медицинской помощи, которая является крайне необходимой для сохранения их жизни или избежания непоправимого ущерба их здоровью на основе равенства с гражданами соответствующего государства. Цель 15 ГДМ также предусматривает, что мигранты должны быть охвачены базовыми услугами, независимо от их миграционного статуса. Статья 27 МКЗПТМ устанавливает, «что касается социального обеспечения, то трудящиеся-мигранты и члены их семей пользуются в государстве работы по найму правами наравне с его гражданами в той степени, в какой они выполняют требования, предусмотренные применимым законодательством этого государства и применимыми двусторонними или многосторонними договорами». Таким образом, если вопросы доступа к базовым услугам по здравоохранению, особенно доступ к срочной медицинской помощи – это право мигрантов вне зависимости от их статуса, то социальное обеспечение относится к правам, степень гарантий которых остается на усмотрение страны назначения мигрантов.
12	Критерий 12. Наличие удобной и недорогой системы денежных переводов на родину.	Статья 32 МКЗПТМ признает, что трудящиеся-мигранты и члены их семей по окончании своего пребывания в государстве работы по найму имеют право переводить свои заработанные средства и сбережения и, в соответствии с применимым законодательством соответствующего государства, вывозить свое личное имущество и вещи. Аналогичные гарантии имеются в Конвенции МОТ за №97. Цель 20 ГДМ также признает, что государства-участники ООН будут повышать оперативность и надёжность, а также снижение стоимости денежных переводов и

²¹⁶ Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (2018), Цель 14.

№	Критерии оценки для определения наиболее благоприятных стран для трудоустройства граждан Кыргызской Республики	Обоснование
		содействие финансовой интеграции мигрантов. В частности установлено, что страны-участники ООН разработают «дорожную карту» для снижения тарифов на денежные переводы мигрантов до уровня ниже 3 процентов и ликвидируются каналы денежных переводов с тарифами, превышающими 5 процентов, к 2030 году. Женщинам-мигрантам будет предоставлена возможность повышения финансовой грамотности и доступа к официальным системам денежных переводов, а также возможности открывать банковские счета и права владеть и управлять финансовыми активами.

Приложение 3. Статус стран на соответствие Закону США о защите жертв торговли людьми от 2000 года (TVPA)

Государственный департамент США ежегодно публикует Отчет о торговле людьми, в котором оценивает усилия всех стран по борьбе с торговлей людьми. Такой рейтинг включает Уровень 1, Уровень 2 и Список наблюдения Уровня 2, Уровень 3 и специальные кейсы. Рейтинг составляется на основе оценки, как страны соответствуют минимальным стандартам в TVPA.

Страны	Статус страны	Пояснения
Бельгия, Германия Франция, Канада, США, Великобритания, Испания	Уровень 1	Правительства принимают меры, которые полностью соответствуют минимальным стандартам ликвидации торговли людьми.
ОАЭ, Италия, Турция, Республика Корея, Япония	Уровень 2	Правительства принимают меры, но не полностью соблюдают все минимальные стандарты TVPA, но прилагают значительные усилия, чтобы привести себя в соответствие с этими стандартами.

Библиография

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И ДОКУМЕНТЫ ООН

Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990)

Конвенция №97 о работниках-мигрантах (пересмотренная) (1949 год)

Конвенция МОТ за №181 о Частных Агентствах Занятости (1997)

Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде (1932 год) и Протокол к Конвенции №29 от 2014 года *Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Заключительные замечания по первоначальному докладу Кыргызстана (CMW/C/KGZ/CO/1 22 мая 2015)*

Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Перечень вопросов до представления второго периодического доклада Кыргызстана (CMW/C/KGZ/QPR/2)

Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся женщинах-мигрантах, CEDAW/C/2009/WP.1/R, 5 декабря 2008 г. Экономический и Социальный Совет (2006), Комитет по экономическим, социальным и культурным правам Тридцать пятая сессия Замечание общего порядка № 18 E/C.12/GC/18.

[Глобальный договор](#) о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (2018)

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кодекс КР от 28 октября 2021 года № 127 «Уголовный кодекс Кыргызской Республики», [Статья 168](#) Организация незаконной миграции, незаконный ввоз (вывоз) мигрантов.

[Указ](#) Президента КР от 29 января 2021 года УП № 4 «О принятии мер, направленных на улучшение миграционной ситуации»

Постановление Правительства КР от 16 апреля 2019 года № 175 «О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике»

Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом.

Постановление Жогорку Кенеша КР от 24 октября 2019 года № 3307-VI «О принятии в первом чтении проекта Закона Кыргызской Республики «О ратификации Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде».

ОФИЦИАЛЬНЫЕ САЙТЫ КЫРГЫЗСТАНА

Центр трудоустройства граждан за рубежом при МТСОМ КР, [Список](#) Частных Агентств Занятости, посещение страницы 12 октября 2022 года.

Центр трудоустройства граждан за рубежом при МТСОМ КР, (2022) [«В Кыргызстане увеличилось количество компаний, предоставляющих услуги по трудоустройству за рубежом».](#)

Официальный [сайт](#) Посольства Кыргызской Республики в Федеративной Республике Германия.

Посольство Кыргызской Республики в Республике Корея, Полезная [информация](#) «Для въезжающих граждан КР в Республику Корея, требования въезда и правила пребывания».

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Law on public procurement (Wet inzake overheidsopdrachten / Loi relative aux marches publics), 17 June 2016.

[Общий закон о равном обращении](#) – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG

18 USC § 1324a(a)(1)(A) (2000) USA

USA [Immigration and Nationality Act](#)

[Закон](#) США о заработной плате и справедливых трудовых стандартах

18 U.S. Code § 1589 on Forced labor

Министерства трудовых ресурсов и эмиратизации, Федеральный [декрет-закон](#) № (33) от 2021 г. О регулировании трудовых отношений

Федеральный [декрет-закон](#) № (33) от 2021 г. «О регулировании трудовых отношений»

Федеральный [декрет-закон](#) № (9) от 2022 г. о домашних работниках

Министерство внутренних дел Италии, [«Указ о потоках 2022 г.»](#)

[Прогнозы](#) занятости и профессиональных потребностей в Италии на среднесрочную перспективу (2022–2026 гг.)

ИССЛЕДОВАНИЯ, ОТЧЕТЫ, РАБОЧИЕ ДОКУМЕНТЫ, АКАДЕМИЧЕСКИЕ СТАТЬИ

ИОМ (2017) Global Compact Thematic Paper, [Readmission](#)

[Национальный добровольный обзор](#) Кыргызской Республики по реализации Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (2021)

Евразийская Экономическая Комиссия, 2021 [«Проект «Работа без границ» стартовал в ЕАЭС»](#)

[Отчет](#) Государственного департамента США о торговле людьми за 2022 год: Кыргызская Республика

Международная Организация Труда (2008) [Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы](#)

Американский университет в Центральной Азии, (2017), [«Ассоциация ЧАЗов: наладить легальное трудоустройство кыргызстанцев за рубежом»](#).

МОМ (2019) [Отчет](#) по исследованию изучение роли информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в рекрутинге и удержании жертв торговли людьми в Республике Казахстан, Кыргызской Республике и Республике Таджикистан.

МОМ (2021) [Отчет](#) Картирование кыргызских диаспор, соотечественников и мигрантов за рубежом.

Cremers, J. (Accepted/In press). Mapping the rules on posting and short-term migration of third country nationals: The legal framework and practice in the Netherlands. ETUI.

European Migration Network (2020). Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report. Brussels: European Migration Network

Global Compact on Migration Action Plan 2022 [Belgium](#)

Godin, Marie. (2013). Domestic work in Belgium: Crossing boundaries between informality and formality”.

Vandermeerschen H., Vanduynslager L., Van Caeneghem J., Meurens N., “Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers’ perspectives. Country report Belgium” (Social Fieldwork Research September 2017).

Vicol, D.O. and Savistki, A. (2022) [Seasonal work after the war in Ukraine. An analysis of Home Office entry clearance data for Q1 2021 – Q1 2022, and what it means for the fight against labour exploitation.](#)

Melin, P. (2020). Migrants’ access to social protection in Belgium. In J-M. Lafleur, & D. Vintila (Eds.), Migration and social protection in Europe and beyond: comparing access to welfare entitlements (Vol. 1, pp. 49-63).

Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul, Geneviève Binette, “Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements” (ILO, 2017 ESS – Working Paper No. 57).

ИОМ, [«Germany Migration Governance Indicators»](#) (2018)

[Diaspora2030 Engaging for sustainable Development – GLZ](#)

ИОМ, [«Recognition of Qualifications and Competences of Migrants»](#) (2013).

World Employment Confederation, [«Promoting fair recruitment and employment practices. Code of Conduct»](#). ICF Consulting Services Limited (2018) Legal Migration Fitness Checkю Evidence base for practical implementation

Member State summary -Belgium ([Annex 2](#))

Petra van Nierop, Lisa Schönenberg and Petar Terziev, (2020) [«Counteracting undeclared work and labour exploitation of third country national workers»](#)

Luiza Lupascu (2020) [Labour Exploitation, Forced labour and Human Trafficking in Germany. Current Challenges and Developments](#)

OECD, [Germany Policy Brief](#) (2018)

Project Infohäuser (infohouses) <https://www.goethe.de/prj/mwd/ru/hilfefinden/infohaus.html>

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali [«Immigration how, where, when. The Handbook for Integration»](#)

European Website on Integration, (2022) [Italy: Combating the exploitation of migrant workers in agriculture](#)

[Antislavery in domestic legislation world mapping visualisation toolkit.](#)

Oliver & Partners (2022), [Italian language test for citizenship](#)

МОМ, (2021) [Отчет](#) «Картирование кыргызских диаспор, соотечественников и мигрантов за рубежом. Обновление и инвентаризация списка членов и групп диаспоры кыргызстанцев в некоторых крупных сообществах за рубежом (в странах назначения и/или постоянного проживания в миграции).

Migrant Integration Policy Index (2020)

European Website on Integration (2021) [Governance of migrant integration in Spain](#)

Migrants and Refugees Project

Government of Spain and the Council of Ministers (2022) [The Home Affairs Ministry presents the National Strategic Plan against Trafficking and Exploitation of Human Beings 2021-2023](#)

European Migration Network Study(2022) [Third-country national victims of trafficking in human beings: detection, iden-](#)

[tification and protection](#)

[National Assistance Centre for the Recognition of Professional Qualifications](#)

Moreno-Fuentes, F.J. (2020). [Migrants' Access to Social Protection in Spain](#)

European Migration Network, (2020) [Report](#) Attracting and Protecting Seasonal Workers from third countries in France

[Брошюра](#) Министерства труда, полной занятости и интеграции о том что такое незаконная работа

Polaris, 'The Latino Face of Human Trafficking and Exploitation in The United States' (2018)

OECD (2019), Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019, Recruiting Immigrant Workers, OECD Publishing, Paris.

Amnesty International, (2010) Republic of Korea. [Briefing](#) to the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights 43rd Session.

Haolie, J., Roszkowska, M. (2017) Research Brief Migrant Worker Recruitment Cost South Korea.

Nana Oishi (2021) Skilled or unskilled? The reconfiguration of migration policies in Japan, Journal of Ethnic and Migration Studies.

Tanaka M., (2020) Limitations of Social Protections of Migrant Families in Japan Exposed by COVID-19: The Case of Nepalese Women.

Karen McVeigh, ["Migrant workers 'exploited and beaten' on UK fishing boats"](#) (May 2022).

EXPOsed, [Discrimination and forced labour practices](#) at Expo 2020 Dubai (2022)

ITUC, ["UAE labour law reforms fail to address abuses of workers' rights"](#) (2021)

Заключительные замечания по первоначальному докладу Турции (2016 CMW/C/TUR/CO/1)

МОМ (2018) [Профиль управления миграцией: Турецкая Республика](#)

Michielsen, Joris et al. (2013) «Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium» (ILO)

Afsar N., Antoons, J, "Attracting and protecting the rights of seasonal workers in Belgium" (January 2021, Fragomen Global LLP, Brussels)

OECD, (2022) International Migration Outlook

ИОМ, ["Germany Migration Governance Indicators"](#) (2018)

Make it in Germany – [портал](#) Федерального Правительства для квалифицированных работников

Desiderio, M.V. (2021), International Review of Immigration Routes for Social Care Workers, London.

OECD (2005) [Bilateral Labor Agreements concluded by France](#)

López-Sala, A. et al (2015) [Seasonal immigrant workers and programs in UK, France, Spain and Italy](#)

European Commission [Labor market information: France](#)

Brittany Blizzard and Jeanne Batalova, 'Temporary Visa Holders in the United States' (Migration Policy Institute, 2019)

ILO, 'Labour migration in Latin America and the Caribbean. Diagnosis, Strategy, and ILO's Work in the Region.' (ILO Technical Reports, 2016/2)

Nguyen Tu, ["Immigration is key to solving Canada's labour shortage"](#) (The Real Economy Blog August 2022)

Nana Oishi (2021) Skilled or unskilled? The reconfiguration of migration policies in Japan, Journal of Ethnic and Migration Studies.

Кэресс Шенк, (2018) «Зачем контролировать иммиграцию? Стратегическое использование управления миграцией в России ('Why control immigration? Strategic uses of migration management in Russia) University of Toronto Press.

Генеральная Ассамблея ООН, (2015) [доклад](#) Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов г-на Франсуа Крепо.

ПУБЛИКАЦИИ В СМИ

Радио Азаттык, 2022 [«В тюрьмах России отбывают наказание более 1800 кыргызстанцев»](#)

Economist, 2022 [«Легальное трудоустройство кыргызстанцев доступно в 21 стране мира – Мин соцтруда»](#)

Eurasianet (2022) «Что будет с миграцией из Центральной Азии в Россию из-за войны в Украине?»

Deutsche Welle, "German human rights institute criticizes exploitation of migrant workers" (2018)

КыргызКабар, [«Италия выразила заинтересованность в расширении межпарламентского сотрудничества с КР»](#) (ноябрь 2021).

Макеев, А. «Южная Корея увеличила рабочие квоты для кыргызстанцев» (2022 Портал [manas.news](#)).

Азаттык, [«Кыргызстан заключил соглашение об отправке своих граждан на работу в Японию»](#) (29 мая 2022).

Информационное Агентство Кабар, [«Южная Корея возобновила прием трудовых мигрантов из Кыргызстана»](#), 19.01.2022

Pete Pattison, [“Stop abuse of migrant workers before Britain becomes the next Dubai”](#) (The Guardian, May 2022)

Клоор, [«Есть вакансия, но не для вас. Почему кыргызстанцам трудно найти работу за рубежом»](#) сентябрь, 2022

Наджибулла Ф., [«Сверхурочные в Великобритании. Мигранты из Центральной Азии хотят больше работать»](#), Радио свобода 19 августа 2022

ИНФОРМАЦИОННЫЕ САЙТЫ

Migrant Integration Policy Index: [Belgium](#).

Belgian Federal Government [Official information and service](#).

Belgian [Immigration Office](#): Work.

Ссылка на платформу https://www.socialsecurity.be/CMS/en/coming_to_belgium/index.html.

European website for integration (2021) [Belgium: Major changes to Flanders' integration programmes](#)

Сайт Правительства Фландрии <https://www.vlaanderen.be/>.

Сайт Всемирной Конфедерации занятости <https://wecglobal.org/>.

[Сайт](#) Министерства внутренних дел и по делам сообществ Германии

Информационный [портал](#) правительства Германии по признанию иностранных профессиональных квалификаций

Официальный [сайт](#) Федерального Министерства /Иностранных Дел Германии

Immigration [Portal](#) of Spain

[Ministry](#) of Inclusion, Social Security and Migration of Spain

[Сайт](#) Посольства Венгрии в г. Бишкек.

[Сайт](#) Посольство Испании в Астане.

France Diplomacy: [France and Kyrgyzstan](#)

EU Immigration Portal, [France – Highly-qualified worker](#)

Сайт [Министерства труда, полной занятости и интеграции](#) Франции

[Черный список](#) работодателей на сайте Министерства труда, полной занятости и интеграции Франции

Expatica [France](#) (2022)

Официальный [сайт](#) Фонда Alliance Française

Welcome to France Project, [Fact sheet: The French social security system](#)

Информационная [брошюра](#) «Знайте свои права»

Canada Immigration Lawyers, [“Temporary Foreign Worker Program & International Mobility Program”](#) (6 May 2022)

Официальный [сайт](#) правительства Канады

Immigration Service Agency of Japan, [“Application for issuance of a Certificate of Eligibility for “Specified Skilled Worker” \(for foreign nationals who will enter Japan\)”](#).

Government of UK, [“The UK’s points-based immigration system: an introduction for employers”](#) (2022)

Управление по охране труда и технике безопасности (HSE), [“Иностранные работники в Великобритании”](#) (2022)

Управление по охране труда и технике безопасности (HSE) [“Работаете в Великобритании из-за границы?”](#) (2022)

Официальный [сайт](#) Европейской сети информационных центров в Европейском регионе.

Официальный [сайт](#) Министерства трудовых ресурсов и эмиратизации ОАЭ

Government of UAE, [Getting work permit](#)

WageCentre.com project

