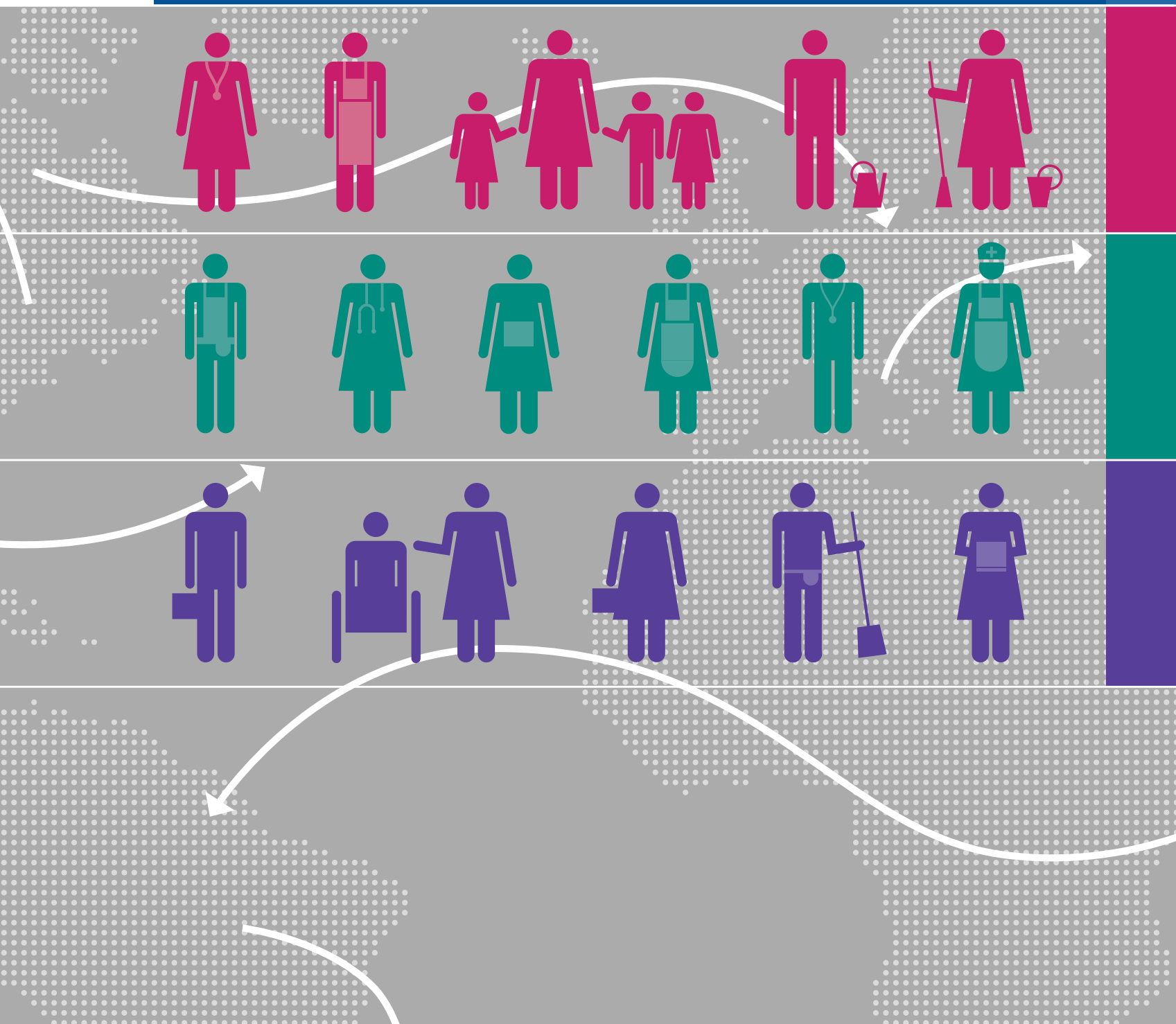


ПОСОБИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ НА ТЕМУ: «ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ»



ПОСОБИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ НА ТЕМУ: «ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ»

Настоящая публикация стала возможной благодаря финансовой поддержке со стороны Канадского агентства международного развития, а также правительств Греции и Финляндии

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

© 2010 Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе

Все права защищены. Запрещается воспроизведение, введение в информационно-поисковую систему или распространение в любой форме и любыми средствами, в том числе электронными, механическими, фотокопировальными, записывающими или иными, любых частей данной публикации без предварительного письменного разрешения ОБСЕ.

Секретариат ОБСЕ

Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ

Wallnerstrasse 6

A-1010 Vienna, Austria

Тел.: +43 1 514 36 6295

pm-seea@osce.org

Бюро по демократическим институтам и правам человека

Al. Ujazdowskie 19

00-557 Warsaw, Poland

Тел.: +48 22 5200 715

Дизайн и печать:

Homework / www.homework.com.pl

ПРЕДИСЛОВИЕ

Предлагаем вашему вниманию издание, озаглавленное *«Пособие по организации обучения на тему: «Гендерные аспекты трудовой миграции»»*, подготовленное совместно Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ и Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека.

Во многих странах ОБСЕ с расширением масштабов международной трудовой миграции растет доля женщин в составе иностранной рабочей силы. Таким образом, женщины все активнее вносят вклад в социально-экономическое развитие государств. В странах назначения женщины являются важным человеческим и экономическим ресурсом, а в странах происхождения они обеспечивают приток финансовых средств и так называемых «социальных переводов», а также накопление средств для будущего инвестирования в семью и развитие местных сообществ.

На рынках труда существует гендерная сегрегация, поэтому женщины и мужчины зачастую сосредотачиваются в разных миграционных потоках. Гендерные различия оказывают влияние на социально-экономические структуры и на социально-культурные представления о гендерных ролях в странах происхождения и назначения, что также сказывается на характере трудовой мобильности мужчин и женщин. Женщины-мигранты – даже те, кто обладает более высокой квалификацией – главным образом сосредоточены в таких «феминизированных секторах», как работа по уходу за больными и престарелыми, труд в качестве домашней прислуги, гостиничный бизнес, сельское хозяйство и текстильная промышленность.

При этом в осуществляемых государствами политических мерах, призванных учитывать специфические нужды и потребности женщин-мигрантов, все еще в недостаточной степени признается тот экономический вклад, который они вносят в экономику наших стран, а также те серьезные риски, с которым им приходится сталкиваться, особенно на работах, требующих низкой квалификации. Следует также отметить, что отсутствие в странах назначения легальных каналов трудоустройства на рабочие места средней и низкой квалификации заставляет многих женщин-мигрантов искать работу в неформальном секторе, где они не защищены трудовым законодательством, а, значит, становятся особенно уязвимыми перед лицом дискриминации и эксплуатации.

Все это диктует необходимость для ОБСЕ более активно информировать лиц, ответственных за формирование политики, о социально-экономическом вкладе, который вносят трудовые мигранты-женщины, о сложностях и проблемах, с которыми они сталкиваются, а также о мерах, которые необходимо принять, чтобы улучшить ситуацию и осуществлять более гендерно сбалансированную миграционную политику – политику, которая выгодна для всех.

Основная целевая аудитория настоящего «Пособия» – это сотрудники среднего звена из правительственных организаций, парламентарии и представители социальных партнеров. В «Пособии» разъясняется, как учитывать гендерные аспекты в миграционной политике, обеспечивая правовую защиту трудящимся мигрантам на национальном, региональном и международном уровнях. В нем также рассказывается о последних изменениях в политике в странах назначения, касающейся трудовой миграции женщин; о политике приема и организации пребывания трудовых мигрантов в странах назначения; о мерах, направленных на сокращение нерегулируемой трудовой миграции; а также о возможностях развития международного сотрудничества в сфере трудовой миграции.

Содержание и структура «Пособия» разработаны на основе подготовленного ОБСЕ «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»¹. В «Пособие» включены четыре модуля, каждый из которых может использоваться по отдельности при работе с самыми разными адресными группами в странах происхождения и назначения. В данном издании применен гибкий подход, позволяющий адаптировать процесс обучения к нуждам и потребностям конкретной аудитории.

Надеемся, что «Пособие» будет содействовать разработке более комплексной, действенной и гендерно справедливой политики в области трудовой миграции, ведь именно такая политика является необходимым элементом эффективной демократии.



Янеш Ленарчич

Директор Бюро по демократическим институтам и правам человека



Горан Свиланович

Координатор экономической и экологической деятельности ОБСЕ

1 *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies* (Vienna: OSCE, 2009), <http://www.osce.org/item/37689.html?ch=1289>.

ОТ АВТОРОВ

Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ и Бюро по демократическим институтам и правам человека выражают благодарность **эксперту-консультанту Анелис Гомеш де Араужу** (Ms. Anelise Gomes de Araujo) за разработку структуры и содержания данного пособия по организации обучения и **Стиву Гиббонсу** (Mr. Steve Gibbons) из «Эргон Ассошиэйтс» (Ergon Associates) за разработку методических основ настоящего «Пособия».

Отдельная благодарность выражается следующим организациям и лицам, которые предоставили материалы, данные в письменном виде, а также комментарии:

Глории Морено-Фонт Шаммартен (Ms. Gloria Moreno-Fontes Chammartin), старшему специалисту по вопросам трудовой миграции, Международная организация труда (МОТ), Женева;
Кристиане Купш (Ms. Christiane Kuptsch), старшему специалисту по вопросам миграционной политики, Международная организация труда (МОТ), Женева;
Сильвии Лопес-Экра (Ms. Sylvia Lopez-Ekra), специалисту по гендерным вопросам, Международная организация по миграции (МОМ), Женева;
Бландине Моллар (Ms. Blandine Mollard), референту по проектам (координация гендерных вопросов), МОМ, Женева;
Александру Девийяру (Mr. Alexandre Devillard), консультанту, МОМ, Женева
Риккардо Кордеро (Mr. Riccardo Cordero), старшему эксперту по вопросам трудовой миграции и по содействию миграции, МОМ, Женева;
Фрейе фон Гроте (Ms. Freya von Groote), советнику по гендерным вопросам, Секретариат ОБСЕ;
Нане Каландадзе (Ms. Nana Kalandadze), советнику по гендерным вопросам, Департамент по вопросам демократизации, БДИПЧ.

Мы также благодарим **Нину Линдроос-Кополо** (Ms. Nina Lindroos-Kopolo), экономического советника Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ, а также **Марту Киндлер** (Ms. Marta Kindler), советника по вопросам миграции и свободы передвижения Департамента по вопросам демократизации Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека, за общий вклад, который они внесли в подготовку данной публикации на всех этапах работы.

Хотелось бы выразить отдельную благодарность сотруднице Бюро по демократическим институтам и правам человека Рите Стафеевой (Ms. Rita Stafejeva) за техническую и административную поддержку, а также Кертису Баддену (Mr. Curtis Budden) за редактирование текста «Пособия».

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	11
УЧЕБНЫЕ МОДУЛИ. ОБЩИЙ ОБЗОР	14
ЦЕЛИ И СТРУКТУРА «ПОСОБИЯ»	16
Общие цели	16
Результаты обучения	16
Продолжительность обучения	16
Целевая аудитория	17
Методисты	17
Технические навыки	17
Дополнительные средства обучения	18
Дополнительные замечания по структуре и содержанию учебного курса	18
ОБЩИЙ КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК для ВЕДУЩЕГО МЕТОДИСТА И ЭКСПЕРТОВ	20
ВСТРЕЧА С УЧАСТИЕМ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВЫСОКОГО УРОВНЯ (ПРОВОДИТСЯ ПО ВЫБОРУ ОРГАНИЗАТОРОВ)	21
ПРЕДЛАГАЕМАЯ ПРОГРАММА ДВУХДНЕВНОГО УЧЕБНОГО СЕМИНАРА	23
	26
ПЕРВЫЙ ДЕНЬ: МОДУЛИ 1 И 2	27
ВВЕДЕНИЕ В ДВУХДНЕВНЫЙ УЧЕБНЫЙ КУРС ПО ТЕМЕ: «ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ»	28
МОДУЛЬ 1: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ. ИНСТРУМЕНТЫ ГЕНДЕРНО ЧУВСТВИТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ. ВВЕДЕНИЕ В ПРОБЛЕМУ	33
Учебное занятие 1.1. Введение в модуль 1	35
Наглядные пособия	39
Учебное занятие 1.2. Как учитывать гендерный фактор в политике в области трудовой миграции	41
Данные и инструменты для внедрения комплексного гендерного подхода	42
Комплексный гендерный подход в планировании политики	43
Гендерный анализ	44
Оценка политики и программ	45
Групповое упражнение: Феминизация трудовой миграции	46
Учебное занятие 1.3. Групповое упражнение: Гендерно чувствительные индикаторы	47
Групповое упражнение: Гендерно чувствительные индикаторы	47

МОДУЛЬ 2: ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА В СТРАНАХ НАЗНАЧЕНИЯ	49
Учебное занятие 2.1. Как сделать политику в области временной и постоянной миграции более гендерно чувствительной?	51
Введение в модуль 2	52
Программы временной и постоянной трудовой миграции	54
Учебное занятие 2.2. Групповое упражнение: Программа временной миграции	63
Групповое упражнение: Программа временной миграции	63
Учебное занятие 2.3. Меры, которые могут принять страны назначения для внедрения гендерно чувствительной политики и практики	65
Политика интеграции мигрантов	66
Мигранты с неурегулированным статусом. Вопросы защиты мигрантов.	
Насилие в отношении трудовых мигрантов-женщин	68
Участие негосударственных партнеров	70
Заключительное занятие	71
ВТОРОЙ ДЕНЬ: МОДУЛИ 3 И 4	73
ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРЕДЫДУЩЕГО ДНЯ И ВВЕДЕНИЕ В ПРОГРАММУ ВТОРОГО ДНЯ УЧЕБНОГО КУРСА	74
МОДУЛЬ 3: ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА В СТРАНАХ ПРОИСХОЖДЕНИЯ	75
Учебное занятие 3.1. Введение в модуль 3	77
Роль стран происхождения	78
Гендерно чувствительная институциональная структура	79
Регулирование деятельности частных агентств занятости	79
Услуги, предшествующие отъезду мигрантов	80
Ознакомительные программы перед приемом на работу	80
Ознакомительные программы, предшествующие отъезду	82
Проблемы: признание опыта работы и приобретенной квалификации	83
Меры защиты: содействие со стороны атташе по трудовым вопросам и специально подготовленных сотрудников зарубежных дипломатических миссий	84
Учебное занятие 3.2. Групповое упражнение: Проект плана действий	85
Презентация проекта плана действий, обсуждение и «обратная связь»	86

	Учебное занятие 3.3: Снижение социальных издержек и оптимизация преимуществ миграции	87
	Снижение социальных издержек миграции: улучшение положения оставшихся на родине членов семей мигрантов	88
	Оптимизация выгод от сбережений и денежных переводов по возвращении мигрантов на родину	88
	Реинтеграция женщин-мигрантов	89
	Групповое упражнение: Вернувшиеся мигранты	91
	МОДУЛЬ 4: ГЕНДЕРНО ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ В ДВУСТОРОННИХ И МНОГОСТОРОННИХ СОГЛАШЕНИЯХ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ В ГЕНДЕРНОМ ПЛАНЕ, А ТАКЖЕ ПРАВИЛА ЭТИЧНОГО НАЙМА ИНОСТРАННЫХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ	93
	Учебное занятие 4.1. Введение в модуль 4	95
	Двусторонние соглашения с трудовой сфере	95
	Учет гендерного фактора в двусторонних соглашениях в трудовой сфере	98
	Этичный найм медицинских работников	103
	Учебное занятие 4.2. Групповое упражнение: Двустороннее соглашение в трудовой сфере	105
	Презентация проектов двусторонних трудовых соглашений группами, обсуждение, «обратная связь» и выводы	107
	Направление дальнейших действий	108
	Заключительное занятие	109
	СПРАВОЧНЫЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	111
	ПРИЛОЖЕНИЕ	115
	ПРЕДМЕТНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ, РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МЕТОДИСТАМ	115

МОДУЛЬ 1		116
Предметное исследование 1.	Феминизация трудовой миграции	117
Предметное исследование 2.	Вымышленное информационное сообщение: соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции между страной происхождения и страной назначения	121
Раздаточный материал 1.	Международные документы в области прав человека, рекомендации и обязательства	
Раздаточный материал 2.	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин	127
Раздаточный материал 3.	Что заставляет женщину принять решение о миграции?	133
Раздаточный материал 4.	Незащищенность мигрантов на разных этапах миграции	151
		153
МОДУЛЬ 2		155
Предметное исследование 3.	Программа временной трудовой миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих: совершенствование найма, отбора и условий работы женщин-мигрантов	157
Раздаточный материал 1.	Балльные системы	161
МОДУЛЬ 3		165
Предметное исследование 4.	Программа временной трудовой миграции иностранных работников сферы домашних услуг: проект плана действий	167
Предметное исследование 5.	«Новости MOM» о возвращающихся домой мигрантах	171
Раздаточный материал 1.	Стоимость трудоустройства за границей	175
Раздаточный материал 2.	Типовые трудовые договоры	177
МОДУЛЬ 4		159
Предметное исследование 6.	Вымышленное информационное сообщение: проект двустороннего соглашения между страной происхождения и страной назначения о трудовой миграции медицинских работников и работников по уходу	179
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОГО КУРСА		189

ВВЕДЕНИЕ

Страны-участницы ОБСЕ приняли на себя существенные обязательства в области миграции и обеспечения прав мигрантов, равенства прав и возможностей мужчин и женщин, а также искоренения дискриминации по половому признаку². Впервые идея о необходимости для ОБСЕ обратить более пристальное внимание на гендерные аспекты политики трудовой миграции была высказана на семинаре в Рабате, посвященном выходу в свет изданного для стран Средиземноморья «Руководства по разработке эффективной политики в области трудовой миграции» (*Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies* – OSCE-IOM-ILO, декабрь 2007 г.). Затем этот же вопрос был поднят на семинаре в резиденции Брдо, Словения, посвященном гендерно чувствительной политике в сфере трудовой миграции (февраль 2009 г.), и на 17-м Экономическом и экологическом форуме ОБСЕ (май 2009 г.), посвященном вопросам управления трудовой миграцией. Участники этих трех встреч подчеркивали важный вклад женщин-трудящихся мигрантов в социально-экономическое развитие стран назначения и происхождения. Было также признано, что существовавшие в тот период в странах ОБСЕ и за их пределами политика и практика не в полной мере учитывают на всех этапах миграционного процесса особые нужды женщин-мигрантов. В решении Совета министров иностранных дел ОБСЕ № 5/09, озаглавленном «Управление процессами миграции»³, содержится призыв к государствам – участникам ОБСЕ интегрировать гендерные аспекты в политику трудовой миграции и дается ссылка на рекомендации опубликованного ОБСЕ в 2009 г. «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»⁴.

Откликнувшись на интерес, проявленный странами-участницами ОБСЕ, и имея целью содействовать укреплению потенциала по вопросам учета гендерных аспектов в политике в сфере трудовой миграции на национальном и региональном уровнях, Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ (БКЭЭД) совместно с Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) привлекли эксперта для разработки учебных материалов к «Руководству по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции» (ОБСЕ, май 2009 г.). Представленные в настоящем издании учебные материалы являются результатом этой работы. Их основная целевая аудитория – лица, ответственные за формирование политики, парламентарии и социальные партнеры (т.е. организации работодателей и профсоюзы), а также те, кто на практике занимается управлением процессами трудовой миграции. Концепция и методология этой публикации основаны на совместном проекте МОМ-ОБСЕ «Обучающие модули по управлению трудовой миграцией: Пособие для методиста».

В «Пособии по организации обучения на тему: «Гендерные аспекты трудовой миграции»» использованы те же четыре модуля, что и в вышеупомянутом «Руководстве» а именно: (1) Гендерные аспекты трудовой миграции. Инструменты гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции. Введение в проблему; (2) Политика и практика в странах назначения; (3) Политика и практика в странах происхождения мигрантов; (4) Гендерно чувствительные

2 См. Приложение к настоящему «Пособию».

3 Совет министров иностранных дел ОБСЕ, Решение № 5/09, «Управление миграционными процессами», Афины, 2 декабря 2009 г., http://www.osce.org/documents/cio/2009/12/42067_ru.pdf.

4 *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies* (Vienna: OSCE, 2009), http://www.osce.org/eea/item_11_37689.html. При подготовке настоящего «Пособия» был использован ряд материалов, в частности, *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination [Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения]* (Vienna: OSCE, International Organization for Migration and International Labour Office, 2006), <http://www.osce.org/item/19187.html>.

положения в двусторонних и многосторонних соглашениях в трудовой сфере и их воздействие в гендерном плане. Учебные материалы, содержащиеся в настоящем «Пособии», следует использовать в сочетании с «Руководством по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции».

1. Гендерные аспекты трудовой миграции. Инструменты гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции. Введение в проблему

Модуль содержит краткое введение в гендерный вопрос и в проблему трудовой миграции. В модуле описаны некоторые тенденции, а также вопросы, которые необходимо решить, чтобы улучшить положение женщин-мигрантов. Кроме того, в модуле рассказывается о мерах, направленных на включение гендерных аспектов в миграционную политику путем совершенствования сбора и анализа данных и внедрения комплексного гендерного подхода (речь идет о гендерном анализе и применении показателей с разбивкой по полу). В модуль также включены два групповых упражнения для участников обучения с использованием вымышленных (воображаемых) примеров.

2. Политика и практика в странах назначения

В этом модуле рассказывается о политических мерах, программах и практической деятельности, осуществляемой в странах назначения в сфере управления процессами миграции и защиты трудящихся мигрантов. Речь идет, в том числе, об оценке потребности в иностранной рабочей силе, политике приема трудовых мигрантов (на постоянной и временной основе), воссоединении семей, политике интеграции трудовых мигрантов и мерах, направленных на их защиту. Кроме того, затрагивается вопрос о вовлечении в процесс других заинтересованных сторон – объединений работодателей, неправительственных и международных организаций. В модуль также включено групповое упражнение, в ходе которого участникам обучения предлагается подготовить проект программы приема временных сезонных сельскохозяйственных рабочих, цель которой – усовершенствовать процесс найма и отбора работников и улучшить условия труда женщин-мигрантов.

3. Политика и практика в странах происхождения

В модуле 3 рассказывается о политических мерах, программах и практической деятельности в странах происхождения мигрантов, направленных на обеспечение безопасной миграции и защиту трудящихся мигрантов, включая: институциональные механизмы, регулирование деятельности частных агентств занятости, услуги, предшествующие отъезду, меры защиты мигрантов, социальные издержки миграции, оптимизацию денежных переводов мигрантов на родину, организацию эффективных служб реинтеграции мигрантов. В модуль включены два групповых упражнения для участников обучения: первое упражнение посвящено политическим вопросам (разработка плана действий), второе – реинтеграции женщин-мигрантов.

4. Гендерно чувствительные положения в двусторонних и многосторонних соглашениях в трудовой сфере и их воздействие в гендерном плане

Основной упор в четвертом модуле сделан на необходимости включать гендерные положения в двусторонние соглашения в трудовой сфере, что позволяет расширить возможности женщин-мигрантов в плане их миграции по официальным каналам в рамках межгосударственных соглашений. В модуле также затрагиваются вопросы этичного найма иностранных медицинских работников, а в групповом упражнении участники обучения получают задание разработать текст воображаемого двустороннего соглашения о трудовой миграции медицинских сестер.

Содержание учебных модулей в основном взято из вышеназванного «Руководства», однако при их разработке были использованы и другие источники – недавние публикации и данные МОТ, МОМ, и ЮНИФЕМ, а также информация, полученная в ходе прямых консультаций с другими международными организациями.⁵ Кроме того, модули содержат оригинальные аналитические выкладки авторов и предметные исследования.

Для материалов «Пособия» характерен достаточно гибкий подход, позволяющий адаптировать их к конкретным потребностям участников обучения. Именно так следует поступать методистам и экспертам, помогающим проводить обучение: они должны адаптировать учебные материалы с учетом целевой аудитории и ее уровня знаний. Таким образом, настоящее «Пособие» следует рассматривать как вспомогательный материал для разработки и организации обучения.

5 Помимо МОТ, МОМ и ЮНИФЕМ, авторы консультировались и с другими партнерскими организациями ОБСЕ и Совета Европы.

Общие цели

- Содействовать тому, чтобы государства включали гендерно чувствительные положения в политические документы, касающиеся трудовой миграции.
- Повысить информированность о проблемах, с которыми сталкиваются женщины-мигранты, и о том, насколько сложнее их положение по сравнению с мигрантами-мужчинами (в плане их статуса, характера занятости и образовательных требований, гендерных стереотипов, дискриминации) с тем, чтобы преодолевать гендерное неравенство в осуществлении политики и программ.
- Предоставить инструменты и знания, которые помогут лицам, ответственным за формирование политики, разрабатывать и осуществлять политику и программы в сфере трудовой миграции, направленные в равной степени на помощь всем трудовым мигрантам – женщинам и мужчинам.

Результаты обучения

Как ожидается, после проведения учебного курса будут достигнуты следующие результаты:

- правительства рассмотрят вопрос о включении гендерно чувствительных положений в политические документы, посвященные трудовой миграции;
- лица, ответственные за формирование политики, социальные партнеры и практики осознают проблемы, с которыми сталкиваются женщины-мигранты, и то, насколько сложнее их положение по сравнению с мигрантами-мужчинами; это понимание позволит им преодолевать гендерное неравенство в осуществлении политики и программ;
- лица, ответственные за формирование политики, будут обладать необходимыми знаниями, чтобы разрабатывать и осуществлять более эффективную и устойчивую политику и программы в сфере трудовой миграции, направленные в равной мере на помощь всем трудовым мигрантам – женщинам и мужчинам.

Продолжительность обучения

Обучение рассчитано на два дня, однако ведущий методист или менеджер проекта могут принять решение об увеличении продолжительности обучения на полдня с тем, чтобы провести в это время встречу с участием министров, депутатов парламента либо руководителей высокого уровня, занимающихся вопросами международной миграции и гендерной проблематикой.

Два дня обучения следует разделить на четыре занятия, посвященные четырем учебным модулям.

Целевая аудитория

Целевыми группами обучения являются главным образом сотрудники государственных учреждений среднего звена, парламентарии, представители социальных партнеров и гражданского общества, занимающиеся разработкой, осуществлением и анализом политики трудовой миграции.

Методисты

Настоящее «Пособие» задумано как вспомогательный материал для методистов и экспертов по вопросам международной миграции и гендерным вопросам, задачей которых является донести содержание учебных материалов до названной целевой аудитории. Кроме того, методисты и эксперты помогают организовать дискуссию между участниками обучения, а также проводят занятия в малых группах. Занятия по учебным модулям может проводить ведущий методист и эксперт (эксперты) – в зависимости от темы и необходимых для ее обсуждения профессиональных навыков и знаний.

Ведущий методист отвечает за проведение всего учебного курса. Следует отметить, что поскольку методист не может обладать техническими знаниями и опытом по всем обсуждаемым на учебном семинаре темам, то некоторые занятия он проводит вместе с экспертами (эксперты могут, например, делать презентации, отвечать на вопросы аудитории).

В ходе обучения **эксперты** делятся своими техническими знаниями и опытом по обсуждаемым темам, а ведущий методист отвечает за материально-техническое обеспечение их работы на протяжении всего учебного семинара. Для участия в семинаре можно пригласить экспертов из числа сотрудников международных и неправительственных организаций, а также специалистов (юристов, ученых), сотрудников государственных учреждений, обладающих опытом работы по обсуждающимся вопросам.

Обязанности ведущего методиста следует поручать человеку с глубокими знаниями в гендерных вопросах и проблемах трудовой миграции, который (которая) ранее уже руководил обучением, сам проводил интерактивное обучение и может вносить изменения в учебный процесс с учетом ответной реакции аудитории и знаний участников.

Технические навыки

- Модуль 1: Опыт и знания по гендерным аспектам трудовой миграции; практические знания по внедрению комплексного гендерного подхода в миграционную политику.
- Модуль 2: Опыт и знания в области миграционной политики стран ОБСЕ, принимающих трудовых мигрантов (в том числе миграционного законодательства, миграционных программ, политики социокультурной интеграции) и ее конкретных гендерных аспектов.

- Модуль 3: Опыт и знания в области миграционной политики государств ОБСЕ, которые являются странами происхождения трудовых мигрантов (в том числе знание миграционного законодательства, миграционных программ, политики возвращения и реинтеграции мигрантов, социальных издержек миграции).
- Модуль 4: Опыт и знания в области двусторонних и многосторонних соглашений (в том числе опыт в правовой сфере и практический опыт разработки и ведения переговоров по таким соглашениям), а также в области разработки сводов правил этичного найма специалистов и гендерных аспектов заключения подобных соглашений и принятия сводов правил.

Дополнительные средства обучения

Помимо четырех модулей, учебные материалы включают презентации в формате PowerPoint, предметные исследования, таблицы, списки вопросов и наглядные пособия. Принимая решения о том, каким образом представлять эти материалы, методисты должны исходить из собственного опыта и знаний. Материалы должны быть информативными и должны носить практический характер. По возможности следует также использовать наглядные пособия, призванные донести определенные идеи и стимулировать дискуссию, а не просто передать участникам определенный объем информации. Аудиторию следует поощрять к активному участию в учебном процессе.

Как уже отмечалось, содержание модулей необходимо адаптировать к потребностям конкретной аудитории. Так, методисты могут отобрать определенные предметные исследования или представить собственные наглядные пособия. Методистам следует также внимательно относиться к тому, какие материалы они будут использовать, учитывая приоритеты участников обучения, например, отбирая примеры из определенных стран и регионов. Тем самым методисты обеспечивают актуальность представленных материалов и удерживают внимание аудитории.

Дополнительные замечания по структуре и содержанию учебного курса

- Основной упор в этих учебных материалах сделан на гендерных аспектах международной миграции, поэтому важно с самого начала оговорить, что участники должны еще до начала обучения ознакомиться с основными принципами и проблемами международной трудовой миграции.
- Темы для обсуждения на дневном занятии в первый день и на утреннем занятии во второй день семинара следует выбирать с учетом страны (региона), где они проводится. Если среди участников большинство являются гражданами стран происхождения мигрантов, то наиболее полезными для целей обучения могут стать модули 1 и 3. Рекомендуется начать с вопросов, с которыми участники знакомы лучше всего, а затем постепенно перейти к менее знакомой им проблематике.

Важно помнить, что, помимо общих целей обучения, некоторые его задачи следует сформулировать с учетом специфики данного конкретного семинара, ведь цели обучения могут быть разными (например, региональные семинары могут проводиться для повышения общей информированности либо по запросу о техническом содействии, поступившему от конкретной страны). Учет специфики конкретного учебного семинара помогает методистам и организаторам не только выбрать правильный тон в общении с аудиторией, но и дать правильное общее направления учебным знаниям и всему двухдневному семинару. Ведущему методисту либо менеджеру проекта следует строить каждый учебный семинар, исходя из полученного запроса либо из предложения об оказании технического содействия, поступившего в адрес данной страны (региона) от организации, проводящей обучение. Такой подход, помимо прочего, поможет ведущему методисту и менеджеру проекта четко определить состав требуемых экспертов и специалистов, а также успешно адаптировать учебные упражнения и примеры для целей данного конкретного семинара (см. ниже список вопросов для методиста).

Ведущий методист должен владеть исходной информацией о данной программе обучения. Кроме того, готовясь к семинару, методисту следует ответить на ряд вопросов, в том числе:

1. Какая организация (например, министерство) направила запрос об организации обучения?
2. Каковы потребности различных организаций и заинтересованных партнеров (министерств, учреждений, организаций) в стране (регионе), где будет проводиться учебный семинар?
3. Кого следует пригласить к участию в семинаре? (При составлении списка участников ведущему методисту следует соблюдать гендерный баланс).
4. Каков опыт и уровень знаний участников в вопросах миграции?
5. Каких внешних экспертов следует пригласить?
6. Каково положение женщин-мигрантов в регионе (стране), где проводится обучение?

Итак, чтобы подготовить и успешно провести учебный семинар, ведущему методисту следует действовать в тесном контакте с теми, кто инициировал обучение, а также с участниками обучения и экспертами.

ОБЩИЙ КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК ДЛЯ ВЕДУЩЕГО МЕТОДИСТА И ЭКСПЕРТОВ

В процессе подготовки учебного семинара полезно ответить на следующие контрольные вопросы:

	Ответ
1. Известна ли вам характеристика аудитории и те ожидания, которые участники связывают с семинаром?	
2. Как следует адаптировать учебные материалы, чтобы учесть потребности аудитории?	
3. Включили ли вы в набор учебных материалов наглядные пособия и примеры из конкретных стран?	
4. Получили ли участники заранее информацию о семинаре и его содержании?	
5. Получили ли участники заранее информацию о семинаре и его содержании?	
6. Подготовлено ли помещение с учетом особенностей семинара? В идеале столы должны быть расставлены небольшими группами (а не в форме буквы «П»). Подготовлен ли для каждой группы флипчарт? Имеются ли дополнительные отдельные помещения для занятий по группам?	
7. На сколько рабочих групп разделена общая группа участников? В идеале в группе должно быть 3-5 человек. Кто в какую группу входит?	
8. Каковы основные положения и идеи каждого учебного модуля?	

Кроме того, перед каждым учебным занятием не забывайте разяснять участникам, как следует проводить групповые упражнения.

ВСТРЕЧА С УЧАСТИЕМ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВЫСОКОГО УРОВНЯ (ПРОВОДИТСЯ ПО ВЫБОРУ ОРГАНИЗАТОРОВ)

Продолжительность и содержание встречи	4 часа Выступления представителей политических кругов и других деятелей, включая ответственных работников, представителей женщин-мигрантов, организаторов учебного семинара
Необходимое оборудование	Микрофон и, возможно, оборудование для электронной презентации в формате PowerPoint (по запросу выступающих)
Подготовка к встрече	<ul style="list-style-type: none">• проинструктируйте выступающих;• проверьте, правильно ли подготовлено помещение;• обеспечьте наличие переводчиков;• обеспечьте соблюдение правил протокола.

Цель этой встречи, которая проводится по выбору и рассчитана на полдня (проводится перед началом двухдневного семинара) – ознакомить участников с идеей включения гендерно чувствительных мер в политику трудовой миграции и заручиться политической поддержкой этой идеи.

Программа встречи включает вступительное слово представителя принимающей страны на максимально высоком уровне (министр, заместитель министра, депутат парламента) и выступление, посвященное положению женщин-мигрантов (выступить может женщина-мигрант, представитель профсоюза трудящихся мигрантов или неправительственной организации). Кроме того, организаторы семинара либо ведущий методист могут продемонстрировать короткий видеофильм, цель которого – дать участникам пищу для размышлений.

Важно соблюдать регламент выступлений, чтобы осталось время для вопросов участников и дискуссии.

После встречи можно организовать прием (фуршет), в ходе которого участники смогут познакомиться друг с другом и установить личные контакты еще до начала учебного семинара.

ПРЕДЛАГАЕМАЯ ПРОГРАММА ДВУХДНЕВНОГО УЧЕБНОГО СЕМИНАРА

Модуль	Предлагаемое время	Предлагаемая продолжительность	Учебное занятие
Введение	09.00	30 minutes	Введение в двухдневный учебный курс по теме: «Гендерные аспекты трудовой миграции»
Модуль 1 Гендерные аспекты трудовой миграции. Инструменты гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции. Введение в проблему	09.30	45 мин	Учебное занятие 1.1. Введение в модуль 1
	10.15	45 мин	Учебное занятие 1.2. Как учитывать гендерный фактор в миграционной политике; данные и инструменты, используемые для внедрения комплексного гендерного подхода; оценка результатов в гендерном плане Групповое упражнение: Феминизация миграции
	11.00	15 мин	Перерыв
	11.15	60 мин	Учебное занятие 1.3. Групповое упражнение: Гендерно чувствительные индикаторы Групповое упражнение: Гендерно чувствительные индикаторы
	12.15	45 мин	Учебное занятие 1.3 (продолжение). Презентация результатов группового упражнения; «обратная связь»; обсуждение; заключение по модулю 1.
	13.00	60 мин	Обед

Модуль 2 Политика и практика в странах назначения	14.00	45 мин	Учебное занятие 2.1. Как сделать политику в области временной и постоянной миграции более гендерно чувствительной? Оценка потребности в иностранной рабочей силе; политика приема трудовых мигрантов; программы временной и постоянной миграции; воссоединение семей
	14.45	30 мин	Учебное занятие 2.2. Групповое упражнение Групповое упражнение: Программа временной трудовой миграции
	15.15	15 мин	Перерыв
	15.30	30 мин	Учебное занятие 2.2 (продолжение). Презентация результатов группового упражнения; обсуждение; «обратная связь».
	16.00	50 мин	Учебное занятие 2.3. Меры, которые могут принять страны назначения для внедрения гендерно чувствительной политики и практики Политика интеграции трудовых мигрантов; меры по защите мигрантов; привлечение других заинтересованных партнеров; заключение по модулю 2
Заключительное занятие	16.50	10 мин	Завершение первого дня семинара

Модуль	Предлагаемое время	Предлагаемая продолжительность	Учебное занятие
	09.00	10 мин	Введение в программу второго дня семинара
Модуль 3 Политика и практика в странах происхождения	09.10	60 мин	Учебное занятие 3.1. Введение в модуль 3
	10.10	60 мин	Учебное занятие 3.2. Групповое упражнение: Разработка плана действий
	11.10	15 мин	Перерыв
	11.25	35 мин	Учебное занятие 3.2 (продолжение). Презентация результатов группового упражнения; обсуждение; «обратная связь».
	12.00	60 мин	Учебное занятие 3.3. Снижение социальных издержек и оптимизация преимуществ миграции; заключение по модулю 3. Групповое упражнение: Вернувшиеся мигранты
	13.00	60 мин	Обед
Модуль 4 Гендерно чувствительные положения в двусторонних и многосторонних соглашениях в трудовой сфере и их воз- действие в ген- дерном плане	14.00	45 мин	Учебное занятие 4.1. Введение в модуль 4 Двусторонние трудовые соглашения в области временной и круговой трудовой миграции и правила этичного найма иностранных медицинских работников
	14.45	45 мин	Учебное занятие 4.2. Групповое упражнение: Двусторонние соглашения в трудовой сфере
	15.30	15 мин	Перерыв
	15.45	30 мин	Учебное занятие 4.2 (продолжение). Презентация результатов группового упражнения; обсуждение; «обратная связь» и заключение по модулю 4
	16.15	30 мин	Направление дальнейших действий
Заключительное занятие	16.45	15 мин	Завершение второго дня семинара

**ПЕРВЫЙ ДЕНЬ:
МОДУЛИ 1 И 2**

ВВЕДЕНИЕ В ДВУХДНЕВНЫЙ УЧЕБНЫЙ КУРС ПО ТЕМЕ: «ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ»

Продолжительность и содержание учебного занятия	30 мин. (общая продолжительность) Введение в двухдневный учебный курс; электронная презентация в формате PowerPoint Групповая дискуссия
Необходимое оборудование	Материалы для электронной презентации в формате PowerPoint (модуль 1), компьютер и экран, флипчарт и фломастеры
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с «Руководством по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь настоящим «Пособием»;• ознакомьтесь с исходной информацией о данной программе обучения.

Цель учебного занятия

Представить участникам базовую информацию, методы обучения и цели двухдневного учебного курса, а также познакомиться с участниками и узнать, какие ожидания они связывают с семинаром.

Приветственное слово принимающей стороны

Рекомендации методисту

Чтобы соблюсти регламент, попросите представителей принимающей стороны выступать кратко.

Представление участников. Ожидания, которые они связывают с семинаром

Рекомендации методисту

1. Представьтесь. Расскажите об учебном курсе и его задачах.
2. Попросите участников написать на выданных им бейджах (именных карточках) свое имя и предоставьте им несколько минут на то, чтобы представиться тем, кто сидит рядом.
3. Предложите каждому участнику представить своего соседа всей группе.
4. Спросите участников, какие ожидания они связывают с учебным семинаром. Запишите их ответы на флипчарте.
5. Четко разъясните участникам, что те их пожелания, которые не соответствуют целям курса, не могут быть выполнены.
6. Поблагодарите тех, кто оказал помощь в организации семинара.

Краткое введение в «Пособие», затем представление основных задач обучения

Рекомендации
методисту

Нижеперечисленные вопросы следует представить кратко, поскольку они будут затрагиваться в ходе учебных занятий. Кроме того, перед семинаром каждому участнику выдают экземпляр «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции», а также другие необходимые материалы.

- **Исторический обзор:** Базовая информация о данной программе обучения и цели «Пособия».
- **Определение гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции:** «В настоящем «Пособии» под гендерно чувствительной политикой в области трудовой миграции понимается политика, которая признает, что по экономическим причинам и в поисках возможностей трудоустройства мигрируют как мужчины, так и женщины и что трудовые мигранты-женщины также вносят значительный вклад в экономическое и социальное развитие стран выезда и назначения. Эта политика признает также, что трудовые мигранты-женщины на всех этапах миграционного процесса могут сталкиваться с дополнительными сложностями и дискриминацией»⁶.
- **Представление общих задач учебного курса:** См. стр. 15 (в «Пособии» на англ. яз.). При необходимости добавьте другие цели (результаты) данного семинара с учетом специфики программы и ожиданий участников.
- **Структура «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»:** Очень кратко перечислите разделы «Руководства» и их содержание.
- **Правовые обязательства и международные инструменты в области прав человека:** Страны мира взяли на себя ряд обязательств, зафиксированных в соответствующих правовых актах. Они, в частности, ратифицировали международные конвенции о правах человека трудящихся мигрантов, о гендерном равенстве и дискриминации, а также рекомендации, направленные на защиту трудящихся мигрантов и продвижение безопасной миграции. Важно отметить, что выполнение этих обязательств может способствовать социально-экономическому развитию как стран происхождения, так и стран назначения, а также может напрямую улучшить благосостояние мигрантов, их семей и местных сообществ. В практическом плане это может означать следующее. Женщины-мигранты являются важным источником дохода для местных сообществ, важным человеческим капиталом и социальным ресурсом. Таким образом, государствам следует расширять возможности этой целевой группы работников с тем, чтобы максимально использовать социальные и экономические выгоды миграции.

6 *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, op. cit., note 1, p. 2.*

Ниже перечислены наиболее важные правовые акты, касающиеся прав женщин-мигрантов⁷:

- конвенции МОТ о трудящихся-мигрантах (№ 97 и № 143), Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также не носящие обязательного характера Многосторонние основы МОТ в области трудовой миграции;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛФДЖ) и Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации;
- Пекинская платформа действий и Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин;
- Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;
- Европейская конвенция о защите прав человека;
- Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- принятая в дополнение к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся мигрантах-женщинах;
- обязательства, принятые ОБСЕ в области миграции и гендерного равенства.

Рекомендации
методисту

Презентация, посвященная данным правовым актам, должна быть **очень краткой**. Раздайте список соответствующих актов участникам либо представьте их на слайде в презентации. Тем самым вы укажете участникам, какие именно правовые акты особенно важны применительно к теме данного семинара (т.е. к защите прав женщин-мигрантов и обязательствам государств в этом плане). В качестве альтернативного варианта можно вообще опустить этот вопрос и просто перечислить данные правовые акты в рамках представления модуля 1. Раздайте участникам текст Общей рекомендации № 26 к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также список обязательств, принятых ОБСЕ в области миграции и гендерного равенства. См. Приложение. Конвенции МОТ №№ 97 и 143, а также Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей имеются на компакт-диске.

- **Обратите внимание участников на актуальность международных актов о правах человека в практическом плане.** Так, статья 11 (1) КЛФДЖ гарантирует женщинам равные права в области занятости, включая право на одинаковые возможности при найме на работу и применение одинаковых критериев отбора при найме. Государствам не следует забывать о том, что хотя женщины и мужчины-соискатели могут иметь одинаковый опыт и профессиональные навыки, решение при отборе временных трудовых мигрантов зачастую принимается под влиянием гендерных стереотипов. В качестве примера можно предложить участникам семинара ответить на такой вопрос: «Следует ли для обеспечения полного соответствия КЛФДЖ включать в двусторонние соглашения в сфере труда полный текст статьи 11 данной конвенции?». Еще один актуальный вопрос касается равной оплаты за труд равной ценности – принципа, широко признанного в общем плане и зафиксиро-

7 *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies*, op. cit., note 1, pp. 10-11.

ванного в национальном законодательстве, однако далеко не всегда соблюдаемого на практике⁸.

- **Обратите внимание участников на актуальность Общей рекомендации № 26 по вопросу о трудящихся мигрантах-женщинах к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:** выберите в качестве примера одну из рекомендаций государства-участникам и расскажите, как выполнение данной рекомендации может принести пользу государствам и конкретным целевым группам. Текст Общей рекомендации № 26 к КЛФДЖ приведен в Приложении к настоящему «Пособию». Методист может использовать, например, следующую рекомендацию: «*Общие обязанности стран происхождения и стран назначения* – статья 23 (с) Исследовательская деятельность, сбор данных и анализ: государства-участники должны проводить и поддерживать исследовательскую работу по количественным и качественным аспектам, сбор данных и анализ, с тем, чтобы выявлять проблемы и потребности, с которыми сталкиваются трудящиеся мигранты-женщины на каждом этапе процесса миграции, дабы способствовать защите прав трудящихся мигрантов-женщин и разрабатывать соответствующую политику (статья 3)».

Рекомендации
методисту
в плане
методики
обучения

Методисту следует особо подчеркнуть, что в основе применяемой методики обучения лежит активное участие всей аудитории. Отметьте также, что участники могут предлагать вопросы для обсуждения и указывать на наиболее важные темы. В программу семинара всегда можно будет внести изменения с тем, чтобы учесть пожелания участников.

8 Дополнительную информацию см. Marie-Thérèse Chicha, Promoting Equity – *Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-Step Guide* (Geneva: International Labour Office, 2008), http://www.ilo.org/declaration/info/publications/lang--en/docName--WCMS_101325/index.htm.

Цели модуля 1

- Представить общий обзор процесса феминизации миграции, затронув, в частности, вопросы, которые следует принимать во внимание при разработке и осуществлении политики международной миграции и программ, направленных на трудящихся мигрантов.
- Разъяснить участникам важность внедрения комплексного гендерного подхода, а также оценки результатов политики и программ в области трудовой миграции с точки зрения гендерного равенства.
- Рассказать об инструментах, содействующих разработке политики и оценке ее осуществления (т.е. об индикаторах).

Модуль 1: результаты обучения

- Участники должны понимать практическую важность учета гендерного фактора в деле осуществления эффективной политики и в обеспечении благополучия трудящихся мигрантов-женщин.
- Участники должны получить общее представление о факторах, влияющих на положение трудящихся мигрантов-женщин, и особенно об «узких местах», где необходимо снизить уязвимость мигрантов-женщин, обеспечить для них равное с мужчинами обращение и возможности (т.е. обеспечить им доступ к различным секторам рынка труда и привести национальное законодательство в соответствие с международными правовыми актами, и это лишь некоторые возможные направления работы).
- Участники должны получить представление о комплексном гендерном подходе и об оценке результатов работы с учетом гендерного фактора. Кроме того, они должны знать, какие инструменты используются для оценки политических мер и программ, направленных на улучшение положения трудящихся женщин-мигрантов.

Учебное занятие 1.1. Введение в модуль 1

Продолжительность и содержание учебного занятия	45 мин. (общая продолжительность) ----- 30-минутное введение в модуль и презентация по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none">• Цели и результаты модуля 1• Феминизация миграции• Занятость трудящихся мигрантов-женщин по секторам Электронная презентация в формате PowerPoint 15-минутный видеофильм, после просмотра которого следует вызвать участников на дискуссию
Необходимое оборудование	Материалы для электронной презентации в формате PowerPoint, компьютер и экран, флипчарт и фломастеры
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с «Руководством по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь с содержанием данного учебного занятия;• проверьте ссылки на другие материалы, такие как публикации МОТ и рекомендации к КЛФДЖ;• подберите подходящие наглядные пособия, например, фотографии либо короткий видеофильм.
Вам понадобятся	Слайды к модулю 1 Видеофильм

Цель учебного занятия

Представить основные вопросы, связанные с гендерными аспектами трудовой миграции.

Рекомендации методисту

Это учебное занятие основывается главным образом на презентации. Затем участникам демонстрируют видеофильм, после просмотра которого проводится дискуссия. Во время презентации крайне важно постоянно удостоверяться в том, что все участники полностью вовлечены в процесс. С этой целью можно использовать самые разные приемы: задавать группе вопросы, поддерживать с аудиторией визуальный контакт, перед важными моментами презентации делать паузу, приветствовать «обратную связь» и вопросы со стороны участников.

Представляя раздел «Феминизация миграции», необходимо использовать **слайды электронной презентации** к модулю 1.

Гендерные аспекты трудовой миграции

1. Миграция стала одним из наиболее важных политических вопросов на повестке дня государств во всем мире. Около половины из 200 млн мигрантов в мире – женщины,

однако эта группа работников, отправляющаяся за рубеж в поисках лучших социально-экономических возможностей, остается как бы «невидимой».⁹ Дело в том, что во многих странах назначения трудящиеся мигранты-женщины весьма востребованы, особенно в так называемых «феминизированных» секторах, где они работают по уходу, трудятся в качестве среднего медицинского персонала, домашней прислуги, а также работают на швейных фабриках, в гостиничном бизнесе и индустрии развлечений. Несмотря на относительно высокий уровень образования, многие женщины-мигранты вынуждены трудиться на низкооплачиваемой работе, практически не используя свои профессиональные навыки, что, помимо прочего, ведет к потере квалификации.

2. На феминизацию трудовой миграции следует обратить более пристальное внимание, ведь это явление, судя по всему, в будущем станет еще более распространенным. Тому есть ряд причин, в том числе сохраняющийся спрос на труд женщин-мигрантов разного уровня квалификации и в разных секторах экономики (в частности, в сфере общей медицинской помощи и в секторе здравоохранения), что объясняется старением населения развитых стран. Так, в государствах Евросоюза рост числа женщин-иммигрантов среди домашней прислуги обусловлено пятью взаимосвязанными факторами: (а) старением населения Европы; (б) ограниченными возможностями получения финансово доступных и гибких государственных служб по уходу за детьми и пожилыми людьми; (в) все более активным участием женщин на рынке труда; (г) растущим спросом на домашние услуги (включая уход за детьми и престарелыми); (д) готовностью женщин-мигрантов занять эти рабочие места.

Гендерные отношения и распределение полномочий между мужчинами и женщинами

3. Трудящиеся мигранты-женщины активно вносят вклад в социально-экономическое развитие как своих стран происхождения (главным образом за счет денежных переводов на родину, но также и за счет передачи своих знаний и опыта и обеспечения образования своим детям), так и стран назначения (в качестве человеческого и экономического ресурса). Однако широкая общественность, как правило, не знает об этом и не осознает важности этого вклада.
4. Лица, ответственные за формирование политики, должны учитывать, что женщины во всем мире имеют более ограниченный, чем мужчины, доступ к финансовым ресурсам и меньший контроль за ними, что ограничивает их возможности в плане принятия решений.¹⁰ В целом решение о миграции женщины чаще принимает семья, а не сама женщина, в то время как мужчины чаще принимают такое решение самостоятельно. Распространенная причина миграции женщин – желание поддержать семью (оказать финансовую поддержку родителям, дать детям образование). Такие женщины испытывают сильное чувство ответственности перед своей семьей и готовы терпеть любые трудности и даже злоупотребления, чтобы

⁹ Важно учитывать следующий момент: доступные сегодня статистические данные не позволяют четко выделить среди мигрантов-женщин тех, которые мигрирует главным образом с целью трудоустройства, и тех, кто такой цели не ставит. Объясняется это тем, что в большинстве случаев трудящиеся мигранты-женщины (включая тех, кто прибыл за границу с целью воссоединения семьи) на определенном этапе миграции, как правило, выходят на рынок труда, но остаются при этом незарегистрированными (поскольку трудятся в неформальном секторе, работают без регистрации либо участвуют на рынке труда в качестве неоплачиваемых работников по уходу).

¹⁰ *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide* (Geneva: International Labour Office, 2003), Booklet 2.

иметь возможность отправлять деньги домой. При этом важно отметить, что миграция не только помогает повысить социально-экономический уровень трудящихся женщин-мигрантов, но и содействует расширению их социальных и экономических возможностей.

- Лицам, ответственным за формирование политики, и другим заинтересованным сторонам важно понимать, какие факторы заставляют женщин принимать решение о миграции. Это понимание позволит выявлять в системе «узкие места», которые необходимо ликвидировать.

Рекомендации
методисту

См. Приложение. Раздайте участникам следующий материал: «Что заставляет женщину принять решение о миграции?» (источник: ILO Information Guide, Booklet 2 Box 2.2. “What influences a woman’s decision to migrate”).

Миграционная политика и гендерный фактор

- Миграционная политика зачастую кажется гендерно нейтральной, однако такая политика может напрямую либо опосредованно оказывать влияние на положение мужчин и женщин и на гендерные отношения даже тогда, когда подобное влияние не было предусмотрено. Один из способов определить гендерные последствия политики – изучить практику найма. При этом следует ответить на следующие вопросы. Насколько активно правительство и работодатели привлекают женщин к работе в «нетрадиционных» женских секторах? Является ли это результатом осуществления гендерно нейтральной политики? Сохраняются ли в политике устаревшие представления о гендерных ролях и гендерные стереотипы? Пример: в Юго-Восточной Азии на стройках трудиться большое число женщин-мигрантов. Однако следует задуматься о том, учли ли политики и другие заинтересованные стороны данную целевую группу при разработке программ для временных мигрантов-строителей. По данным министерства труда Таиланда, в 2005 году среди мигрантов с неурегулированным статусом, которые трудились в строительной отрасли страны, была 33831 женщина 65591 мужчина. Этот пример наглядно показывает, что женщин-мигрантов можно принимать на работу и в отраслях, традиционно считающихся «мужскими»¹¹.
- До последнего времени практика и условия работы трудящихся мигрантов-женщин, особенно на работах, требующих низкой квалификации, не привлекали должного внимания. В результате государствам не удалось разработать действенную политику, учитывающую нужды и потребности этой группы работников. Кроме того, отрицательную роль сыграло и отсутствие легальных каналов трудоустройства, что заставляло женщин искать работу в неформальном секторе, где работники не имеют надлежащей правовой защиты. Все это делает женщин-мигрантов особенно уязвимыми перед лицом дискриминации и эксплуатации, а в худшем случае – торговли людьми¹².

11 *Good Practices to Protect Women Migrant Workers* (Bangkok: UNIFEM, 2005), p. 45, <http://www.humantrafficking.org/publications/501>.

12 См. Приложение к настоящему «Пособию», а также Box 1.2 in Booklet 1 of *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide* (Geneva: International Labour Office, 2003) [вставка 1.2 в Буклете 1 информационного сборника «Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин» – на англ. яз.]

См. в Приложении раздаточный материал «Незащищенность мигрантов на разных этапах миграции» (источник: Box 1.2, Booklet 1 of *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide*. Geneva: International Labour Office, 2003). Раздайте копии этого материала в качестве справочного пособия, с которым участники должны ознакомиться самостоятельно.

8. В отличие от мигрантов-мужчин, женщины, как правило, ищут работу на индивидуальной основе, опираясь на систему социальных связей, а не на официальные каналы трудоустройства. По этой причине многие трудящиеся мигранты-женщины не попадают в поле зрения статистики, а их положение в большей степени зависит от уже упомянутых социальных связей (в результате формы занятости и уровень защиты таких женщин-мигрантов могут быть самыми разными). В ряде случаев именно неактивность государства в организации легальной миграции заставляет женщин полагаться на свои социальные связи.

Права мигрантов. Равенство обращения и возможностей

9. МОТ отстаивает идею о том, что продвижение прав трудящихся мигрантов-женщин в странах происхождения и назначения требует предоставления женщинам равного с мужчинами правового статуса. Кроме того, необходимо, чтобы женщины могли реально пользоваться своими правами и защищать свои основополагающие права наравне с мужчинами. Государства несут общее обязательство обеспечить уважение, защиту и осуществление на практике прав каждого человека. Один из мотивов миграции женщин – их желание уйти от проблем, связанных с гендерным неравенством и дискриминацией на родине. Ради этого они готовы мириться с трудностями, с которыми они могут столкнуться в стране назначения. Вывод: игнорирование либо нарушение принципов политики (программ) равного обращения в странах происхождения (например, невозможность найти доходную работу на родине) заставляет женщин становиться трудовыми мигрантами – легальными или нелегальными. Если государство сталкивается с необходимостью осуществления структурных реформ, ему нужно быть готовым в том числе к их негативным последствиям, а, значит, следует продумать необходимые шаги, призванные смягчить эти негативные последствия (такие, как отток из страны мигрантов с неурегулированным статусом, «утечка мозгов»).
10. Важно подчеркнуть необходимость уделять большее внимание обеспечению мужчинам и женщинам равных возможностей. Осуществление такой политики может существенно повлиять на условия жизни и труда работников-мигрантов. В качестве примера можно привести ряд моделей и программ в сфере труда, ориентированных на сезонных сельскохозяйственных рабочих. Эти программы позволили на деле улучшить условия труда женщин. Во многих странах ЕС и в Северной Америке отмечается следующая тенденция: потенциальные работодатели предпочитают брать на работу женщин, поскольку качество их работы выше. В результате возможности занятости женщин в этих странах расширяются. Кроме того, работодатели на конкретных предприятиях занимаются улучшением условий труда женщин (например, организуют для них отдельные душевые и общежития).

Необходимость обеспечить надлежащий баланс между денежными переводами мигрантов и уходом за членами семьи

11. Наконец, последний пункт, который следует отметить. Постоянный приток денежных переводов женщин-мигрантов на родину (иногда эти переводы по объему превышают переводы мигрантов-мужчин) можно назвать положительным результатом миграции, поскольку эти денежные средства являются подспорьем для семей мигрантов и местных сообществ. Однако в условиях, когда большое число женщин вступают на рынок труда, многие мужчины по-прежнему не берут на себя равную с женщинами нагрузку в плане домашней работы и ухода за детьми, что возлагает чрезмерную нагрузку на женщин-мигрантов. В этом плане назрели серьезные реформы, и уже можно назвать ряд положительных примеров, когда справедливое распределение домашней работы и обязанностей по уходу за детьми привело к улучшению положения оставшихся на родине семей мигрантов¹³. Следует также отметить, что трудовая миграция женщин привела к созданию «глобальной сети работников по уходу», поскольку женщины-мигранты сами вынуждены нанимать работников для ухода за своими оставшимися на родине членами семьи.

Наглядные пособия

Рекомендации методисту

Если у вас имеется подходящий **видеофильм**, покажите его участникам семинара, чтобы проиллюстрировать некоторые из перечисленных выше тезисов. Видеофильм также поможет вам проиллюстрировать некоторые мысли, высказанные в лекции и в электронной презентации. Здесь вы можете по выбору использовать видеофильм либо иной материал, который стимулирует дискуссию и вызовет у участников вопросы, что позволит в ходе дискуссии развенчать мифы и ложные представления о трудящихся мигрантах-женщинах. В разделе «Справочные и дополнительные материалы» вы найдете адрес веб-сайта, где размещен список наглядных пособий.

1. После демонстрации видеофильма спросите у участников, какие вопросы из обсужденных в ходе занятия они считают наиболее важными.
2. Запишите их ответы на флипчарте, выделяя основные мысли, но не давая дискуссии слишком затянуться и уйти от темы. Высказывайте одобрение, если услышите от участников дельную мысль. Старайтесь вовлечь в обсуждение всех участников и поощряйте их к выступлениям.

¹³ Примеры взяты из исследований, проведенных на Филиппинах и в странах Центральной Америки. См. раздел «Справочные и дополнительные материалы».

Учебное занятие 1.2. Как учитывать гендерный фактор в политике в области трудовой миграции

Продолжительность и содержание учебного занятия	45 мин. (общая продолжительность) ----- 20-минутное введение и презентация по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none">• Введение• Данные и инструменты, используемые для внедрения комплексного гендерного подхода• Применение комплексного гендерного подхода в планировании политики• Гендерный анализ• Оценка политики и программ 25-минутное групповое упражнение: Предметное исследование 1
Необходимое оборудование	Оборудование для электронной презентации в формате PowerPoint (проектор и компьютер), флипчарт
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с «Руководством по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь с содержанием Предметного исследования 1;• ознакомьтесь с содержанием данного учебного занятия;• ознакомьтесь с рекомендациями для методиста.
Вам понадобятся	Слайды к модулю 1

Цель учебного занятия

Ознакомить участников с путями и методами, позволяющими сделать миграционную политику более гендерно чувствительной за счет сбора данных, осуществления гендерного анализа и оценки политики и программ с учетом гендерного фактора.

Рекомендации методисту

1. Сообщите участникам название этого учебного занятия и его цели.
2. Продемонстрируйте участникам слайд «Миграционная политика с гендерной точки зрения», а затем раздайте им распечатку слайда (см. компакт-диск).

Введение

Содержание слайда «Миграционная политика с гендерной точки зрения»

- а. Гендерно предвзятая политика: политика, которая носит дискриминационный характер по отношению к женщинам;

- б. Гендерно слепая политика: политика, которая является результатом непризнания людьми, ответственными за формирование политики, важности гендерного фактора, который определяет степень гендерного неравенства в конкретной стране;
 - в. Гендерно нейтральная политика: политика, которая де-юре закрепляет принцип равенства мужчин и женщин, однако осуществление этой политики на практике может иногда отрицательно влиять на положение трудящихся мигрантов-женщин;
 - г. Гендерно чувствительная политика: в противоположность трем вышеперечисленным видам политики, гендерно чувствительная политика ставит целью проанализировать глубинные факторы, определяющие гендерное разделение труда, а также разработать ориентированные на женщин меры, призванные содействовать большему равенству возможностей, прав и обязанностей мужчин и женщин.
- Нельзя утверждать, что миграционная политика чужда какого-либо гендерного влияния. Наоборот: миграционная политика может быть гендерно предвзятой, гендерно слепой либо гендерно чувствительной.

Данные и инструменты для внедрения комплексного гендерного подхода

Рекомендации методисту

1. Продемонстрируйте участникам слайд из модуля 1 «Данные и инструменты для внедрения комплексного гендерного подхода» (см. компакт-диск).
 2. Используйте материалы, содержащие гендерную статистику: таблицу 4 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»¹⁴, а также другие новые источники.
 3. Групповое обсуждение: предложите участникам подумать о том, к каким последствиям, по их мнению, приводит неспособность государства наладить сбор и анализ данных о трудящихся мигрантах-женщинах.
 4. Предложите участникам привести примеры (в ходе учебного занятия методисту следует использовать эти примеры).
 5. Запишите основные моменты на флипчарте.
 6. В ходе этого учебного занятия продемонстрируйте участникам слайд «Источники, содержащие гендерную статистику. Гендерный анализ политики и программ» из модуля 1 (см. компакт-диск).
 7. В завершение занятия еще раз напомните участникам о результатах семинара в плане обучения.
- Не следует игнорировать те статистические погрешности, которые возникают при оценке миграции женщин, хотя такая оценка сопряжена со многими проблемами (такими, как неполная регистрация исходящих миграционных потоков, отсутствие точных данных о численности мигрантов с неурегулированным статусом, несопоставимость статистических показателей, недостаточный обмен данными между различными заинтересованными сторонами как на национальном, так и на межгосударственном уровне).

¹⁴ Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, *op. cit.*, note 1, p. 20.

- Важно подчеркнуть: несмотря на все имеющиеся трудности, государству все же следует налаживать сбор и анализ гендерной статистики, поскольку если не удастся этого добиться, могут возникнуть проблемы в плане осуществления проектов и программ, эффективного использования ресурсов, разработки и осуществления политики, выявления «узких мест», в том числе нарушений прав мигрантов (нарушений их трудовых прав, злоупотреблений, эксплуатации со стороны работодателей, нарушений в процессе найма). Кроме того, могут возникнуть сложности в ведении переговоров по соглашениям с государствами – потенциальными партнерами.
 - Так, *например*, если заинтересованные организации не имеют представления о численности женщин-мигрантов, выезжающих на работу за рубеж, и о трудностях, с которыми они могут там сталкиваться, то такие организации не смогут заключить действенное двустороннее соглашение (программу) о трудовой миграции со странами назначения или другими партнерами, ведь завышенные либо заниженные оценки численности мигрантов могут привести к тому, что в программе не будут должным образом учтены потребности самих мигрантов.
 - Еще один *пример* говорит о необходимости более полно учитывать и оценивать влияние женской трудовой миграции и денежных переводов женщин-мигрантов на развитие местных сообществ в целом¹⁵. Такая информация поможет получить более масштабное представление о женской миграции и разработать надлежащие политические меры. Речь идет о таких мерах, как учет денежных переводов мигрантов при выделении государственного финансирования на проекты на местном уровне, консультации при разработке проектов с тем, чтобы в большей степени учесть в них потребности местных сообществ, а также реализация программ на уровне местных сообществ, включая программы микрокредитования и развития малого бизнеса.
- После принятия Пекинской платформы действий международные организации приняли решение начать сбор данных с разбивкой по полу, возрасту и другим параметрам, а также разработать гендерно чувствительные индикаторы. Примеры: см. таблицу 4 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции» и слайд «Источники, содержащие гендерную статистику».

Комплексный гендерный подход в планировании политики

- В качестве стратегии, направленной на достижение гендерного равенства, государства ОБСЕ избрали комплексный гендерный подход. На практике комплексный гендерный подход означает оценку любых планируемых действий – законов, политических мер и программ во всех областях и на всех уровнях – в точки зрения их влияния на положение женщин и мужчин. Комплексный гендерный подход также означает, что при разработке, осуществлении, мониторинге и оценке всех действий должна учитываться конкретная ситуация и потребности женщин и мужчин. Применительно к разработке политики это

¹⁵ См., например, "Gender, Remittances and Local Development: The case of Filipino Migration in Italy", United Nations INSTRAW, International Fund for Agricultural Development, Filipino Women's Council, 2008, <http://www.un-instraw.org/en/downloads/final-reports/gender-remittances-and-development.-the-case-of-filipino-migratin-toitaly/download.html>.

означает проведение гендерного анализа в затрагиваемых этой политикой областях. Если речь идет о миграции, то анализ может проводиться, например, по таким направлениям, как гендерные аспекты в экономике и на рынке труда, обеспечение равного обращения и возможностей, социальная политика, доступ к образованию и медицинским услугам. Применение гендерного подхода не обязательно влечет за собой дополнительные усилия и затраты: гендерно чувствительный анализ можно легко применить на разных этапах разработки и осуществления политики (на стадии исследований, консультаций с заинтересованными сторонами).

- Комплексный гендерный подход можно применять на всех этапах разработки и осуществления политики, но лучше всего применить его уже на стадии планирования вплоть до момента принятия решений, ведь именно на этом этапе принимаются решения о выделении финансовых и иных ресурсов. На стадии осуществления политики разрабатываются конкретные действия, что делает этот этап наиболее важным. Наконец, важно также оценить то влияние, которое политика оказывает на современные гендерные отношения, ведь такой анализ может стать отправной точкой для разработки новых политических мер¹⁶.
- При внедрении комплексного гендерного подхода в политику и программы следует учитывать три критически важных момента, а именно: поддержку на высшем уровне, участие заинтересованных сторон и такой важный механизм поддержки, как финансирование.
- При внедрении комплексного гендерного подхода крайне важно постоянно вести мониторинг и вносить соответствующие изменения в политику и процедуры, а также обеспечивать приверженность осуществлению гендерного подхода со стороны всех заинтересованных сторон. Не менее важно обеспечивать надлежащую координацию.

Гендерный анализ

- Гендерный анализ подразумевает систематическую оценку распределения ролей и полномочий, контроля над ресурсами и возможностей мужчин и женщин, а также распределения между ними рабочей нагрузки. Применительно к политике трудовой миграции гендерный анализ ставит целью выявить, какое именно дифференцированное воздействие оказывают программы трудовой миграции и политика миграции в целом на мужчин и женщин и на гендерные отношения. В модуле 2 приведен пример положительного опыта Канады – страны, где по результатам гендерного анализа вносятся изменения в иммиграционную политику (балльная система). Результаты гендерной оценки находят официальное и институциональное отражение в политических мерах и административных процедурах. Гендерный анализ можно разделить на два этапа:
 - *Предварительная оценка.* На этом этапе выясняется, учитывается или нет гендерный подход в планируемых политических мерах. Лучше всего проводить предварительную

16 Источник: "Gender Mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices – Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming", Council of Europe, 1999, [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/099_EG\(1999\)03.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/099_EG(1999)03.asp#TopOfPage).

оценку на начальной стадии принятия решений, когда еще есть возможность внести необходимые изменения.

- *Основной этап оценки.* На этом этапе для оценки требуются эмпирические данные. Анализ проводится более детально и включает три шага:

Шаг 1: Оценка различий в подходе к женщинам и мужчинам в политике трудовой миграции и в результатах осуществления этой политики в краткосрочном и долгосрочном плане (речь идет о различиях в степени участия, распределении ресурсов и прав).

Шаг 2: Оценка факторов, определяющих выявленные в ходе первого шага различия.

Шаг 3: Оценка предлагаемых решений (т.е. каким образом политика может содействовать искоренению гендерного неравенства, предотвращать возникновение новых форм неравенства, а также продвигать и поддерживать равенство мужчин и женщин).

Рекомендации методисту

Ведущий методист либо эксперт должен привести конкретные примеры, почерпнутые из опыта либо исследований и в то же время актуальные для участников семинара. Примеры призваны помочь участникам осознать необходимость применения подобных инструментов. Примеры могут предоставить и сами участники, и их следует всячески к этому поощрять.

Оценка политики и программ

- Оценка ставит целью определить степень и качество гендерно чувствительных мер в политике и программах трудовой миграции. Можно выделить два вида оценки:
 - *Самооценка* проводится силами менеджеров и администраторов. Она содействует обучению на рабочем месте и выявлению внутреннего передового опыта.
 - *Внешняя оценка* позволяет узнать мнение «со стороны». Она более объективно представляет результаты осуществления конкретных действий и политических мер.
- Ниже приведены некоторые общие индикаторы,¹⁷ используемые для оценки внедрения комплексного гендерного подхода в политике в области трудовой миграции:
 - использование статистических данных с разбивкой по полу и гендерного анализа;
 - степень участия женщин и мужчин в процессе формирования политики;
 - степень отражения гендерного фактора в программах и политике в области трудовой миграции, включая индикаторы, отражающие достижения в сфере гендерного равенства;
 - показатели, отражающие организационный потенциал в плане развития и перемен.

¹⁷ Конкретные индикаторы для стран происхождения и назначения могут быть разными.

- Возможные проблемы (примеры). Если позволяет время, можно обратиться к стр. 32 и 33 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции».

*Рекомендации
методисту*

Ведущему методисту либо эксперту, выступающему в качестве методиста, следует сослаться в качестве иллюстрации на конкретные примеры проведения оценки. Примеры следует адаптировать с учетом особенностей конкретной группы (региона, страны) с тем, чтобы они были актуальными и интересными для аудитории. Например, если семинар проводится в одном из государств ЕС, методисту рекомендуется рассказать участникам об оценке миграционных программ для медицинских работников.

Групповое упражнение: Феминизация трудовой миграции

*Рекомендации
методисту*

См. в Приложении Предметное исследование 1 (Феминизация миграции).

Учебное занятие 1.3. Групповое упражнение: Гендерно чувствительные индикаторы

Продолжительность и содержание учебного занятия	1 час 45 мин. (общая продолжительность) ----- 5-минутное введение в учебное занятие 55-минутное групповое упражнение: Предметное исследование 2 45 минут выделяется на презентацию, обсуждение, «обратную связь», и заключительную часть по модулю 1
Необходимое оборудование	Оборудование для электронной презентации в формате PowerPoint (проектор и компьютер), флипчарт
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с содержанием данного учебного занятия;• ознакомьтесь с рекомендациями методисту;• прочитайте вопросы.
Вам понадобятся	Флипчарт, фломастеры

Цель учебного занятия

Ознакомить участников с индикаторами, которые они к концу семинара научатся применять в своей работе, а также инициировать дискуссию.

Групповое упражнение: Гендерно чувствительные индикаторы

Примечание: К проведению этого упражнения важно привлечь эксперта по внедрению комплексного гендерного подхода либо эксперта по гендерным аспектам миграции.

Рекомендации методисту

При подготовке к данному занятию может возникнуть необходимость адаптировать содержание предметного исследования к реалиям страны (региона), где проводится семинар, с тем чтобы участники могли провести параллели между содержанием занятия и ситуацией в своей стране (регионе).

Сообщите участникам название учебного занятия и его цели.

Продемонстрируйте участникам слайд «Групповое упражнение: Гендерно чувствительные индикаторы» (см. компакт-диск).

Рекомендации по проведению группового занятия:

1. Предложите участникам разделиться на две группы – (А) страна происхождения и (Б) страна назначения. Ознакомьтесь с **Предметным исследованием 2** модуля 1

- и раздайте участникам учебный материал «Вопросы для анализа в стране происхождения и назначения». См. Приложение.
2. Перед занятием отберите из раздаточного материала «Вопросы для анализа в стране происхождения и назначения» 10 вопросов, касающихся индикаторов (см. Приложение), на которые участникам следует обратить особое внимание. Предложите обеим группам ознакомиться с предметным исследованием и вопросами из раздаточного материала.
 3. Предложите группам сравнить содержание предметного исследования с вопросами, исходя из предложенных им ролей (группа А и Б). Группы записывают ответы на флипчарте и затем представляют их всей аудитории.
 4. Во время группового занятия один-два раза подойдите к группам и узнайте, как продвигается их работа и какие ответы они записали. Напомните участникам, что им следует основываться на собственных выводах и что они могут задавать методистам дополнительные вопросы.
 5. Методист просит каждую группу записывать основные выводы на флипчарте, а также делегировать одному из членов группы презентацию результатов ее работы.
 6. Затем каждая группа представляет результаты своей работы. Методист высказывает свое мнение и инициирует групповое обсуждение.
 7. Завершите учебное занятие подведением его итогов в плане обучения.

Цели модуля 2

- Повысить информированность участников о гендерных аспектах миграционной политики и программ в странах назначения, стимулировать государственных служащих к применению гендерного анализа при оценке политики, а также к осуществлению гендерно чувствительных мер, призванных обеспечить содействие и защиту трудящихся мигрантов-женщин.
- Передать участникам инструменты и знания, которые смогут использовать лица, ответственные за формирование политики в странах назначения, в процессе разработки и осуществления миграционной политики и программ.

Модуль 2: результаты обучения

- Участники должны осознать важность применения гендерного анализа в оценке миграционной политики и программ в странах назначения, а также задуматься об осуществлении гендерно чувствительных мер, призванных максимально использовать те преимущества, которые несет миграция женщинам, и снизить ее нежелательные последствия.
- Участники должны ознакомиться с различными инструментами, такими как гендерный анализ, и подготовиться к разработке и осуществлению в странах назначения более действенных и устойчивых с гендерной точки зрения миграционных программ и политических мер.

Учебное занятие 2.1. Как сделать политику в области временной и постоянной миграции более гендерно чувствительной?

Продолжительность и содержание учебного занятия	45 мин. ----- Введение и презентация по следующим вопросам: Введение <ul style="list-style-type: none">• Оценка потребности в иностранной рабочей силе и прием мигрантов в стране назначения• Недостаточный учет гендерного фактора в разработке миграционной политики• Программы временной и постоянной миграции• Воссоединение семьи
Необходимое оборудование	Материалы для электронной презентации в формате PowerPoint, компьютер и экран, флипчарт и фломастеры.
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с содержанием данного учебного занятия;• ознакомьтесь с главой 2 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь со следующим источником: Booklet 4 of <i>Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide</i> (Буклет 4 информационного сборника «Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин» – на англ. яз.);• ознакомьтесь с главой 11 Всемирного доклада о миграции за 2008 год (<i>World Migration Report 2008</i>) либо с главами 6 и 7 «Руководства по разработке эффективной политики в области трудовой миграции» (<i>Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies</i>);• ознакомьтесь со справочным материалом, использованным при подготовке данного учебного занятия («Гендерно ориентированная миграция: на пути к гендерно чувствительной политике в Соединенном Королевстве» – “<i>Gendered Migrations: Towards gender sensitive policies in the UK</i>”).
Вам понадобятся	Слайды к модулю 2

Цель учебного занятия

Представить основные вопросы, связанные с политикой и практикой в странах назначения и стимулировать дискуссию среди участников о том, каким образом эта политика и практика отражается на положении трудящихся женщин-мигрантов.

Это учебное занятие основывается главным образом на презентации. Во время презентации крайне важно постоянно удостоверяться в том, что все участники полностью вовлечены в процесс. С этой целью можно использовать самые разные приемы: задавать группе вопросы, поддерживать с аудиторией визуальный контакт, перед важными моментами презентации делать паузу, приветствовать «обратную связь» и вопросы со стороны участников. Приведенные ниже положения и выводы следует иллюстрировать слайдами электронной презентации к модулю 2.

Введение в модуль 2

- В последние годы под воздействием притока мигрантов все большее число стран ОБСЕ принимают решение о создании новой системы миграции и разработке новой миграционной политики. При этом решение о том, кому разрешить въезд в страну, какие секторы экономики открыть для трудящихся мигрантов и на какую миграцию – временную или постоянную – ориентировать программы, принимают страны назначения.
- Миграционная политика, учитывающая потребности рынка труда в странах назначения, может показаться на первый взгляд гендерно нейтральной, но на деле многие политические меры в миграционной сфере являются гендерно ориентированными. При разработке политики, как правило, применяется гендерно нейтральный подход, однако конкретные результаты осуществления политики под влиянием более масштабных социальных факторов могут оказаться гендерно избирательными¹⁸. Для целей данного учебного занятия центральным вопросом, который пройдет «красной нитью» через весь модуль 2, стал вопрос о том, как политика стран назначения (в том числе политика приема мигрантов и правила их пребывания в стране) отражается на положении женщин-мигрантов в сравнении с положением мигрантов-мужчин.

Оценка потребности в иностранной рабочей силе и политика приема трудовых мигрантов

- Принцип равного обращения и возможностей должен применяться не только в отношении трудящихся мигрантов и граждан страны, но и в отношении мигрантов-женщин и мигрантов-мужчин. Предоставляя мигрантам доступ на свои рынки труда, государства не должны забывать: труд равной ценности требует равной оплаты. Статистические данные можно найти на компакт-диске.
- При оценке своей миграционной политики и программ государства используют в том числе данные о спросе на рынке труда. Эти данные можно получить разными способами (исследования, опросы, консультации с основными заинтересованными сторонами (в том числе с организациями работодателей и профсоюзами), оценка рынка труда, данные служб информации о рынке труда). Чтобы разработать действенные ответные меры, лица, ответственные за разработку политики, должны более четко представлять себе положение женщин мигрантов, которые трудятся в разных секторах экономики, причем

18 *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, op. cit., note 1, p. 30.*

предоставленные данные должны охватывать достаточно длительный период¹⁹. Таким образом, властям принимающей страны следует более активно поддерживать такие направления работы, как профессиональный анализ данных, оценку принимаемых политических мер, а также количественные и качественные исследования.

- О потребностях отдельных сегментов рынка труда можно узнать в том числе в ходе осуществления программ регуляризации мигрантов, а также из данных об участии в конкретном экономическом секторе мигрантов с неурегулированным статусом. Так, например, в ходе регуляризации трудовых мигрантов в Испании, Италии и Греции большое число заявлений об урегулировании статуса поступило от работников, которые трудятся в качестве домашней прислуги, что свидетельствует о высоком спросе на труд женщин-мигрантов в данном секторе. После завершения проведенной в начале 2000 года регуляризации мигрантов в Италии и Испании правительства этих стран разработали специальную программу, ориентированную как на временных мигрантов, которые трудятся в качестве домашней прислуги, так и на их работодателей.
- Кроме того, данные о спросе на рынке труда помогают государствам определить секторы, куда можно отобрать и принять на работу трудящихся мигрантов, а также помогают разработать квоты либо иные подобные системы. В то же время квоты могут использоваться правительствами стран назначения для того, чтобы стимулировать страны происхождения принять соглашения о реадмиссии (реадмиссия – согласие государства на прием обратно на свою территорию своих граждан (а также, в некоторых случаях, иностранцев, прежде находившихся или проживавших в этом государстве), которые подлежат депортации из другого государства – *прим. перев.*) в обмен на предоставление более благоприятных условий доступа их граждан на рынок труда страны назначения. По этой причине квоты не всегда являются объективным источником данных о спросе и предложении на рынке труда. Кроме того, квоты не содержат разбивки по полу. В этих условиях правительства стран назначения могут принять решение о пересмотре своей политики в данной сфере с тем, чтобы добиваться более гендерно сбалансированных результатов, отраженных (там, где это возможно) в конкретных цифрах.
- Чтобы преодолеть сегодняшний дисбаланс в плане использования трудящимися мигрантами-женщинами преимуществ международной миграции, крайне важно, чтобы страны назначения представляли себе спрос на трудящихся мигрантов-женщин на своих рынках труда. Работников следует принимать с учетом их квалификации и соответствия этой квалификации потребностями рынка труда – вне зависимости от того, идет ли речь о работниках высокой, средней или низкой квалификации.
- Кроме того, необходимо пересмотреть национальное законодательство, регулирующее въезд и пребывание мигрантов в странах назначения и их права, а также правила и процедуры, связанные с мигрантами. В процессе пересмотра законодательства необходимо применять гендерный анализ, что позволит избежать нежелательных последствий миграции для женщин-мигрантов.

19 E. Kofman, P. Raghuram, and M. Merefild, "Gendered Migrations: Towards gender sensitive policies in the UK", Asylum and Migration Working Paper No. 6, Institute of Public Policy Research, 2005, <http://www.ippr.org/publicationsandreports/publication.asp?id=292>.

Недостаточный учет гендерного фактора в разработке миграционной политики

Чтобы решить проблему недостаточного учета гендерного фактора в миграционной политике, странам назначения следует принять во внимание и два других момента, которые, судя по всему, не учитываются в современной практике, а именно:

- имеется ряд секторов (например, сельское хозяйство и строительство), куда принимают главным образом мигрантов-мужчин и неохотно принимают женщин, даже имеющих соответствующую квалификацию;
- имеются проблемы в сборе данных и анализе положения высококвалифицированных мигрантов-женщин, особенно тех из них, кто въехал в страну в рамках программ иммиграции на постоянное жительство. Речь идет, в частности :
 - а) о недостаточном понимании потребностей данной группы;
 - б) о двойной «растрате мозгов»;
 - в) о незнании положения трудящихся мигрантов-женщин. Имеющаяся информация касается главным образом положения малоквалифицированных и наиболее уязвимых групп работников (тех, кто трудится в качестве домашней прислуги, работников по уходу, сельскохозяйственных рабочих, работников секс-индустрии и жертв торговли людьми – это далеко не полный список).

Образование и подтверждающие документы, которые предоставляют женщины-мигранты, ценятся ниже, чем аналогичный уровень образования и документы мигрантов-мужчин. Необходимо активно преодолевать подобную предвзятость к женщинам со стороны потенциальных работодателей на стадии отбора и найма и в процессе их интеграции на рынке труда. Правительства могут решить проблему деквалификации мигрантов, осуществляя ряд мер, в том числе облегчая процесс признания полученных за рубежом дипломов и степеней и создавая возможности для продолжения в стране назначения образования, полученного за границей (дополнительные примеры можно найти на стр. 43-45 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»).

Программы временной и постоянной трудовой миграции

- Каковы основные вопросы, которые необходимо решать применительно к программам временной и постоянной трудовой миграции женщин?

Программы временной трудовой миграции

- Программы временной трудовой миграции ориентированы прежде всего на малоквалифицированных (в том числе сезонных) работников. Именно к этой группе относится большинство трудящихся мигрантов-женщин. В отличие от программ временной трудовой миграции, программы постоянной трудовой миграции охватывают высококвалифицированных работников.
- Главную проблему здесь представляет не разница в сроке пребывания мигрантов, на которых направлены эти два вида программ, а разная степень защиты, которая предоставляется

постоянным и временным трудовым мигрантам. Как показало исследование, проведенное в странах Евросоюза и Северной Америки, временные работники обладают меньшими правами и защитой по сравнению с высококвалифицированными работниками, которым предоставляется более благоприятный статус пребывания. Кроме того, программы временной миграции, как правило, не позволяют работникам менять работодателя либо вид занятости, что делает их зависимыми от работодателя, привязывают их к определенному сектору занятости и тем самым ограничивают их возможности. Именно поэтому при выдаче разрешения на временную трудовую миграцию следует указывать в первую очередь условия занятости (каждого отдельного работника), а не оговаривать условия для работодателя.

- С учетом вышесказанного можно сделать вывод: сегодняшняя ситуация ставит женщин в явно невыгодное положение, ведь они главным образом трудятся в рамках программ временной трудовой миграции (в качестве домашних работников, работников по уходу, работников сферы туризма и – часть из них – в качестве работников, отобранных в рамках программ сезонной аграрной миграции).
- Исследования временной трудовой миграции выявили тревожную тенденцию: работодатели ценят навыки общения мигрантов выше, чем их технические навыки и опыт работы. В результате «хорошее отношение» к работнику на практике определяется «наличием или отсутствием у него (нее) чувства субординации и уважительного отношения к работодателю, а стереотипное представление работодателей об «идеальном» работнике складывается из ряда характеристик, включая пол работника, его (ее) расовую, национальную и этническую принадлежность»²⁰. Женщины-мигранты страдают от таких стереотипов в большей степени, чем мужчины, ведь при найме и трудоустройстве даже на отведенную для них самую черную работу – кухарки или уборщицы – им приходится проходить через жесткий отбор.
- Проблематичным представляется и перспектива использования программ временной миграции для удовлетворения долгосрочных потребностей рынка труда, связанных с длительным периодом занятости – не месяцев, как у временных мигрантов, а лет (причина заключается в таких чертах временной миграции, как отсутствие прав, трудности интеграции в стране назначения, разлука с семьей). Это особенно относится к домашним работникам и работникам по уходу, большинство из которых – женщины-мигранты. Именно поэтому государствам назначения следует рассмотреть возможность замены для этой группы работников временных разрешений на работу на постоянные, ведь на этих рабочих местах доминируют те, кто въехал страну по временным программам, но при этом на деле удовлетворяет долгосрочные потребности рынка труда.
- Условия работы и трудности, с которыми сталкиваются женщины-мигранты в секторах, где эта группа работников широко представлена (включая труд в качестве домашней прислуги), изучены достаточно хорошо. Поэтому имеет смысл взглянуть на такой менее изученный сектор, как сельское хозяйство, и на его примере проиллюстрировать некоторые положения и выводы, о которых шла речь выше. При этом не следует забывать: применительно к труду женщин, работающих по уходу и в качестве домашней прислуги, можно также найти примеры передового опыта и ценные рекомендации. См., например,

20 Gareth Matthews and Martin Ruhs, "Are you being served? Employers demand for migrant labour in the UK's hospitality sector", COMPAS Working Paper No. 51, University of Oxford, 2007, pp. 12-13.

стр. 50-52 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции».

Пример программы временной трудовой миграции: программа миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих

- Программы, ориентированные на сезонных сельскохозяйственных работников, как правило, не предусматривают найм трудящихся мигрантов-женщин, вне зависимости от их квалификации. Причин тому несколько, в том числе слабая оценка потребностей рынка труда и потенциала женщин-мигрантов, гендерная предвзятость со стороны государственных служащих и других заинтересованных сторон, участвующих в данных программах, а также препятствия со стороны работодателей, предпочитающих брать на работу мужчин (для них смешанный трудовой коллектив означает дополнительные затраты на обустройство жилых помещений для женщин и мужчин, а также, возможно, необходимость вводить новые правила проживания в общежитиях).
- Что можно сделать, чтобы улучшить положение трудящихся мигрантов-женщин в данном секторе?²¹
 - а. Более качественную оценку рынка труда можно обеспечить путем:
 - целенаправленного включения в двусторонние трудовые соглашения и меморандумы о взаимопонимании гендерных положений; целенаправленного включения квот, а также конкретных целевых групп и лиц, получающих помощь в рамках проектов и программ;
 - активного найма и отбора на работу женщин с использованием соответствующих объективных критериев отбора; при отборе кандидатов-женщин недопущения требований дискриминационного характера (таких, как тест на беременность);
 - обучения персонала, участвующего в разработке и реализации программ, ориентированных на кандидатов-женщин;
 - информирования работодателей о передовой практике расширения возможностей найма для трудящихся женщин-мигрантов;
 - поддержания на минимальном уровне суммы оплаты услуг по найму (плата за оформление документов, медицинское обследование, сборы и пошлины) с тем, чтобы плата была доступной для женщин-кандидатов и соответствовала низкому уровню их доходов (заработной платы);
 - предоставления доступных и гендерно чувствительных услуг по найму в сельских областях;
 - учета особых целевых групп, таких как женщины – главы домохозяйств;
 - учета гендерного фактора при осуществлении мониторинга и оценки программ.
 - б. Улучшения условий труда и жизни женщин-мигрантов можно добиться путем:
 - предоставления смешанным группам работников, включающим мужчин и женщин, надлежащих условий проживания в соответствии с общепринятыми требованиями гигиены и безопасности;

²¹ Представленная здесь информация взята из различных статей, посвященных программам временной трудовой миграции в аграрном секторе (статьи включены в список справочных материалов).

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности трудящимся мигрантам и местным работникам (то есть не ниже минимального размера оплаты труда) и установления более высоких ставок оплаты труда для более квалифицированных и опытных работников, давно участвующих в программе;
 - обеспечения трудящимся мигрантам-женщинам равных с мужчинами возможностей обучения, повышения квалификации и трудоустройства, а также предоставление им информации (в том числе о гигиене и безопасности труда) и надлежащей защитной рабочей одежды и оборудования;
 - мониторинга условий жизни (т.е. надлежащих условий раздельного проживания) и труда путем регулярных инспекций; оказания помощи женщинам-мигрантам в период их пребывания в стране назначения;
 - осуществления вычетов из заработной платы трудящихся мигрантов, только в случае, если они могут воспользоваться соответствующими пособиями (т.е. пенсиями, пособиями по безработице и услугами медицинского страхования).
- в. Расширить доступ к информации можно путем:
- организации для мигрантов перед отъездом ознакомительных программ, с включением в них гендерного компонента (т.е. информации о том, где женщины могут искать помощи в случае насилия, а также информации по вопросам сексуального и репродуктивного здоровья).
- г. Содействовать мобильности мигрантов и их возвращению на родину можно путем:
- обеспечения круговой миграции для мигрантов, успешно участвовавших в программе; с этой целью включение их имен в списки для повторного найма, что позволит им рассчитывать на повторную миграцию;
 - снятия ограничений передвижения в отношении женщин-мигрантов под надуманным предлогом обеспечения их безопасности (в том числе ограничения их права на посещение либо уход с определенного объекта, например, фермы);
 - реализации программ реинтеграции, призванных ответить на особые потребности трудящихся мигрантов-женщин и в особенности женщин, ставших главами домохозяйств (речь идет об обучении женщин финансовой грамотности, организации для них обучения, оказании им помощи в ведении крестьянского хозяйства и предоставлении участникам данной программы льготных кредитов).

Программы временной трудовой миграции в аграрном секторе следует в целом рассматривать как средство расширения возможностей женщин и усиления их роли в местных сообществах. В связи с этим заинтересованные стороны должны привлекать к осуществлению таких программ не только страны происхождения, но и женские организации, профсоюзы, финансовые учреждения и доноров в странах назначения (тех, кто заинтересован в поддержке либо финансировании проектов, ориентированных на женщин, и в развитии местной инфраструктуры) в качестве дополнительных партнеров в развитии и реализации программ реинтеграции мигрантов.

Пример программы миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих можно найти в презентации агентства по трудоустройству и обучению ANAPEC на организованном ОБСЕ семинаре

по вопросам гендерно чувствительной трудовой миграции (семинар проходил в резиденции Брдо, Словения, в 2009 году).²²

Программы постоянной миграции

- Большая часть программ постоянной миграции направлены на высококвалифицированных работников. Это означает, что доступ к таким программам для женщин затруднен, особенно в свете того, что выделяя для мигрантов определенные рабочие места, государственные организации отдают предпочтение кандидатам-мужчинам. Основным заявителям и сопровождающим их членам семьи, как правило, разрешается оставаться в стране назначения неограниченное время. Кроме того, им, как правило, предоставляются более широкие права и защита. Основному заявителю разрешение на постоянное жительство предоставляется при возобновлении разрешения на работу или на проживание либо при получении иммиграционного статуса постоянного жителя Канады, не имеющего канадского гражданства (который де факто является постоянным видом на жительство в сочетании с разрешением на работу). Иммиграционный статус постоянного жителя предоставляется иммигрантам, постоянно пребывающим в стране. Речь идет о Канаде, где разрешение дается по балльной системе, и США, где разрешение получают обладатели так называемой «зеленой карты» (green card). В этой категории женщины-мигранты выступают главным образом в качестве иждивенцев (жен либо членов семьи).
- Еще один путь получения постоянного вида на жительство в ряде стран назначения – это балльная система, виды и способы применения которой в разных странах ОБСЕ различаются.
- Балльную систему многие считают самым справедливым и гендерно нейтральным инструментом регулирования иммиграции на постоянное жительство.²³ В рассуждениях о том, каким образом иммиграционная политика и, в частности, программы иммиграции на постоянное жительство влияют на положение женщин в сравнении с мужчинами, как правило, называют ряд основных элементов балльной системы. Сходную логику рассуждений можно применить и к анализу программ миграции высококвалифицированных работников.

Ниже приведены некоторые критические замечания относительно балльной системы и программ миграции высококвалифицированных работников:

1. Балльная система чрезмерно ориентирована на профессиональные и экономические критерии и не принимает во внимание иные характеристики женщин-мигрантов, а также тот вклад, который они вносят (в том числе в форме добровольной работы в местных сообществах и неоплачиваемой работы по уходу за членами семьи).

22 См. "The services offered by The National Agency for the Promotion of Labour and Competencies 'ANAPEC'", http://www.osce.org/documents/eea/2009/02/36444_en.pdf.

23 *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, op. cit.*, note 1, p. 30.

2. Взимание высоких иммиграционных сборов, которые могут оказаться не по карману многим женщинам, ведь их заработная плата во многих странах ниже, чем у мужчин, что ставит женщин в неравное положение.
3. Балльная система затрудняет женщинам – главам домохозяйств возможность оказывать финансовую поддержку своим детям (причина – высокие выплаты, которые приходится делать женщинам, либо прекращение финансовой поддержки по причине безработицы и необходимости в первую очередь ухаживать за членами семьи).
4. При балльной системе заявителю присваиваются дополнительные баллы, если заявитель принадлежит к определенной возрастной категории. Такая практика тоже может носить дискриминационный характер, если предпочтительный возраст совпадает с периодом активного деторождения женщин.
5. Чрезмерный упор на определенные профессии и игнорирование уровня образования заявителей приводит к тому, что мужчины-заявители оказываются в более выгодном положении.
6. Балльная система предусматривает присвоение баллов заявителям, имеющим опыт в сфере предпринимательства и инвестиций, однако при этом следует тщательно удостовериться, каким образом были заработаны имеющиеся у заявителя средства: может оказаться, что их заработали оба супруга, а не только заявитель (как правило, заявителем бывает мужчина),
7. Женщины, среди которых много самозанятых работников, в балльной системе зачастую не получают никаких преимуществ, ведь как самозанятые они не отвечают критериям (требованиям) о наличии определенного капитала и не всегда могут представить официальные документы об образовании и профессиональной подготовке.

Гендерный анализ²⁴ действующей в Соединенном Королевстве Программы приема высококвалифицированных мигрантов позволил выявить ряд критических моментов, связанных с критерием отбора мигрантов, в том числе:

8. Такой критерий, как «должность в организации, может ставить в более выгодное положение заявителей-мужчин, ведь именно мужчины, как правило, занимают в организациях руководящие должности. Кроме того, мужчины реже прерывают трудовой стаж и, как следствие, имеют больший опыт работы».²⁵
9. Присвоение баллов за определенный уровень дохода также может способствовать гендерному неравенству, ведь во многих странах заработная плата женщин ниже, чем у мужчин.

24 Kofman *et al.*, *op. cit.*, note 18, p. 39.

25 Там же.

Рекомендации
методисту

Раздайте участникам распечатанную таблицу, посвященную действующей в Канаде и Соединенном Королевстве балльной системе. Таблицу можно найти на стр. 37-38 публикации «Гендерно ориентированная миграция: на пути к гендерно чувствительной политике в Соединенном Королевстве» (“Gendered Migrations: Towards gender sensitive policies in the UK”). См. Приложение.

Пример
передового
опыта

Канада: гендерный анализ как инструмент совершенствования балльной системы

В 1995 году федеральное правительство Канады приняло Федеральный план обеспечения гендерного равенства, обязывающий министерства (включая министерство гражданства и иммиграции) и правительственные организации впредь проводить гендерный анализ всех планируемых политических мер и законодательных актов. Эта работа завершилась изданием министерством гражданства и иммиграции в 2002 году сводной таблицы, посвященной гендерному анализу. В таблице сведены воедино основные политические меры и законодательные положения, которые могут оказать негативное влияние на положение женщин. Кроме того, министру иммиграции Канады было поручено ежегодно представлять в парламент отчет, содержащий гендерный анализ результатов применения Закона об иммиграции (Immigration and Refugee Act).

Результаты гендерного анализа, проведенного в 2002 году министерством гражданства и иммиграции, привели к пересмотру ряда положений балльной системы Канады. Так, в нынешней системе **более нет упоминаний конкретных профессий** (тем самым был отменен имевший место ранее упор на определенные специальности, игнорировавший секторы с преобладанием женской рабочей силы), **зато присваивается больше баллов за уровень образования, знание языка и продолжительность трудового стажа**. Интересно отметить, что за продолжительность трудового стажа присваивается максимум 21 балл – меньше, чем за образование и знание языка. Тем самым частично нивелируется гендерное неравенство, возникшее в результате отсутствия у многих женщин длительного непрерывного трудового стажа.²⁶ В министерстве гражданства и иммиграции рассчитывают, что эти изменения повысят шансы женщин-заявителей и сделают систему отбора высококвалифицированных работников более гендерно сбалансированной.

Вот еще один пример осуществления непрерывного гендерного анализа в этой области. В своем ежегодном докладе за 2007 год министерство гражданства и иммиграции объявило о том, что будет проводиться обзор материалов и документов на предмет выявления гендерно предвзятого подхода к приему мигрантов, а также препятствий, с которыми сталкиваются трудящиеся мигранты. Такая мера поможет разработать новые «программы, призванные реформировать службы для вновь прибывающих мигрантов с тем, чтобы эти программы устраняли гендерные барьеры, лучше отвечали потребностям мигрантов и помогали и мужчинам, и женщинам лучше обустроиться на новом месте». В 2008 году министерство гражданства и иммиграции в своем докладе

26 Там же.

сообщило: министерству удалось провести гендерный анализ на этапе разработки одной из своих новых программ приема мигрантов, озаглавленной «Опыт работы в Канаде» (Canadian Experience Class), а также применить его при отборе кандидатов. Министерство приняло во внимание замечания, высказанные в ходе консультаций с заинтересованными сторонами, о том, что критерий продолжительности трудового стажа ставит в неравное положение кандидатов-мужчин и женщин. В результате министерство приняло решение «исключить положение том, что при расчете продолжительности трудового стажа учитывается только непрерывная занятость полный рабочий день».²⁷

В целом можно сказать, что учет спроса на определенные специальности, как правило, выгоден мужчинам, поскольку в развитых странах назначения мигрантов наиболее востребованными (по состоянию на начало 2000 года) являются профессии в сфере финансов, информационных и коммуникационных технологий, управления бизнесом, а также в медицине. Нам еще предстоит стать свидетелями того, как нынешний экономический кризис и другие современные тенденции, в том числе демографические, отразятся на спросе в секторах с преобладанием мужчин и изменят баланс в сторону женщин.

Воссоединение семьи

- Когда речь идет о воссоединении семьи, следует учитывать один важный момент, а именно: обязательства спонсора (основного заявителя) по финансовой поддержке членов семьи должны определяться с учетом его (ее) реальной возможности выплатить необходимую сумму в разумные сроки (максимум два-три года). Данная рекомендация исходит из того, что заработки женщин-мигрантов ниже, чем заработки тех мигрантов, которые заняты высококвалифицированным трудом. Кроме того, на первом этапе после воссоединения семьи женщины-мигранты с низким уровнем дохода могут нуждаться в дополнительной помощи (например, в жилищных субсидиях).
- Может потребоваться и иная помощь, в том числе консультирование и поддержка. Особенно в этом нуждаются трудящиеся мигранты-женщины, являющиеся единственными главами домохозяйств. Дополнительную информацию о программах помощи этой группе мигрантов можно найти в разделе «Справочные и дополнительные материалы».

27 *Annual Report to Parliament on Immigration 2008* (Ottawa: Citizenship and Immigration Canada, 2008).

Учебное занятие 2.2. Групповое упражнение: Программа временной миграции

Продолжительность и содержание учебного занятия	60 мин. (общая продолжительность) ----- 5 минут на отдельные замечания и комментарии 25-минутное групповое упражнение: Предметное исследование 3 30 мин. на «обратную связь»
Необходимое оборудование	Копии текста Предметного исследования 3 и сопроводительных материалов, ручки и писчая бумага
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с Предметным исследованием 3 и сопроводительными материалами;• во время группового занятия уделите несколько минут каждой группе, чтобы узнать, как у них идет работа и какие ответы они записали.
Вам понадобятся	Флипчарт, фломастеры

Цель учебного занятия

Ознакомить участников в конкретными гендерными вопросами, возникающими в связи с разработкой и осуществлением программ временной миграции (речь идет о найме, приеме мигрантов, их пребывании в стране назначения, возвращении и реинтеграции на родине), а также стимулировать дискуссию среди участников.

Примечание: Данное учебное занятие должен проводить инструктор-эксперт, хорошо знающий программы временной трудовой миграции либо гендерные аспекты миграции. Организационную поддержку эксперту оказывает ведущий методист (помогает разделить участников на группы, раздать материалы и т.д.).

Групповое упражнение: Программа временной миграции

Рекомендации методисту

Данное групповое упражнение строится на вымышленном предметном исследовании, текст которого раздается участникам семинара.

Участникам предлагается ознакомиться с текстом предметного исследования и затем определить, какие гендерные элементы следует включить в процесс разработки и реализации программы временной миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих.

Расскажите участникам о данном групповом упражнении, затем разделите их на группы, поручив им представлять интересы (а) страны происхождения и (б) страны назначения.

Группам дается 30 минут на то, чтобы обсудить предложенную им позицию и совместно сформулировать вопросы, которые следует включить в программу и исключить из нее.

Предметное исследование 3 модуля 2 – см. в Приложении «Программу временной трудовой миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих: совершенствование найма, отбора и условий работы женщин-мигрантов».

Две группы должны совместно подготовиться и затем представить элементы, которые необходимо включить в предложенную им для обсуждения новую программ временной трудовой миграции. Кроме того, группам следует обсудить уроки, извлеченные из группового упражнения, а также выслушать мнение инструктора-эксперта и ведущего методиста.

Учебное занятие 2.3. Меры, которые могут принять страны назначения для внедрения гендерно чувствительной политики и практики

Продолжительность и содержание учебного занятия	45 мин. (общая продолжительность) Презентация по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none">• Политика интеграции трудовых мигрантов• Мигранты с неурегулированным статусом, защита мигрантов, насилие в отношении трудящихся мигрантов-женщин• Привлечение других заинтересованных сторон Обсуждение Заключение по модулю 2
Необходимое оборудование	Материалы для электронной презентации в формате PowerPoint (модуль 1), компьютер и экран, флипчарт и фломастеры
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с содержанием данного учебного занятия;• ознакомьтесь с главой 2 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь со следующим источником: Booklet 4 of <i>Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide</i> (Буклет 4 информационного сборника «Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин» – на англ. яз.);• ознакомьтесь с главой 11 Всемирного доклада о миграции за 2008 год либо с главами 6 и 7 «Руководства по вопросам трудовой миграции» (<i>Labour Migration Handbook</i>).
Вам понадобятся	Слайды к модулю 2

Цель учебного занятия

Рассказать об основных мерах, которые могут принять страны назначения с тем, чтобы реализовать более гендерно чувствительную политику и практику в сфере трудовой миграции; стимулировать дискуссию среди участников семинара по вопросам реализации такой политики и практики (в том числе дискуссию о политике интеграции трудовых мигрантов, мерах защиты мигрантов и привлечении других заинтересованных сторон).

Это учебное занятие основывается главным образом на презентации. Во время презентации крайне важно постоянно удостоверяться в том, что все участники полностью вовлечены в процесс. С этой целью можно использовать самые разные приемы: задавать группе вопросы, поддерживать с аудиторией визуальный контакт, перед важными моментами презентации делать паузу, приветствовать «обратную связь» и вопросы со стороны участников.

Ниже перечислены тезисы, которые можно озвучить в ходе **электронной презентации**.

Политика интеграции мигрантов

- Интеграция мигрантов рассматривается как двусторонний процесс, затрагивающий как страны назначения, так и самих мигрантов. При этом крайне важно как минимум обеспечить женщинам-мигрантам возможность более активно участвовать в этом процессе. Именно поэтому не следует ограничивать доступ женщин-мигрантов к основным услугам, таким как языковые курсы и службы поддержки.
- Важно также понимать, что интеграция мигрантов – это не только принятие ими преобладающей в стране назначения культуры, традиций и норм поведения. Интеграция – это в первую очередь способность осуществлять определенные действия в стране назначения (в том числе способность найти и сохранить работу, получить доступ к информации, общаться с людьми и участвовать в жизни местного сообщества) и ощущать себя частью сообщества, даже если мигрант приехал в страну на время.

Как страны назначения могут содействовать интеграции женщин-мигрантов на рынке труда и в местных сообществах?

Языковые курсы, профессиональное обучение и переподготовка

- Проведенные исследования вновь подтвердили: языковые навыки – залог успешной интеграции мигрантов в стране назначения. И все же одного только доступа к стандартным языковым курсам недостаточно: чтобы улучшить возможности трудоустройства, женщины-мигранты должны обладать еще и специфическими языковыми навыками, необходимыми для конкретной отрасли (профессии), поэтому в программу курсов следует по возможности включать информацию, способствующую развитию навыков работников. Так, работникам по уходу можно предоставить информацию медицинского характера и разъяснить, каким образом она может быть использована в их работе; сельскохозяйственным рабочим пригодится информация об агрономических приемах и об охране труда в аграрном секторе.
- Миграционная политика с упором на развитие профессиональных навыков направлена главным образом на развитие потенциала рынка труда, однако следует учитывать, что интеграция в стране пребывания – это весьма сложный процесс, требующий значительно более широкого набора навыков. Речь, в частности, идет о так называемых «твердых

навыках» (технических), «мягких навыках» (коммуникативных, навыках межличностного общения и налаживания связей), а также навыках самостоятельности (life skills).²⁸

Личная помощь и сетевые структуры

- Наставничество и доступ к профессиональным сетевым структурам играют важную роль для высококвалифицированных работников-женщин (речь идет о помощи в ознакомлении в рынком труда, в установлении профессиональных контактов и в доступе к сетевым структурам). Исследования, проведенные в регионе ОБСЕ и за его пределами, позволили выявить ряд препятствий на пути интеграции женщин-мигрантов, в том числе: непризнание иностранных дипломов об образовании и иной квалификации, непризнание опыта работы за границей, языковые проблемы (нехватка общих языковых навыков и знания профессиональной терминологии), незнание рынка труда принимающей страны и профессиональных сетевых структур, действующих вне их этнического сообщества.

Информирование и консультирование

- Необходимо создавать информационные центры либо сходные службы, призванные оказывать содействие и предоставлять услуги мигрантам, с учетом конкретных потребностей женщин-мигрантов. В качестве примера передового опыта можно привести Информационный и ресурсный центр для мигрантов в Португалии (ACIME). Центр не только предоставляет мигрантам информацию об их правах и обеспечивает им доступ к основным услугам, но и учитывает в своей работе потребности мигрантов-женщин, в частности, женщин с детьми. Центр выступает в качестве «службы одного окна» для мигрантов в стране назначения, при этом он имеет сеть партнерских агентств и собственных отделений за пределами столицы (Лиссабона), что позволяет предоставлять информационные услуги мигрантам, находящимся вне крупных городов.
- Для мигрантов-женщин следует (по возможности) организовывать обучение специальностям, особенно в секторах, где данная целевая группа с большой долей вероятности будет трудиться в течение длительного времени.
- Для женщин-мигрантов следует обеспечить услуги консультационных центров, включая правовую помощь, ведь женщины, как правило, сталкиваются с большим числом проблем и – вследствие своего положения в принимающей стране – обладают меньшими возможностями для их решения. Кроме того, консультирование и помощь помогут избежать еще большего ухудшения ситуации.
- Необходимо оказывать содействие в предоставлении жилья, в частности, путем организации временных пунктов размещения для лишившихся места работников, живущих у работодателя (т.е. домашних работников, работников по уходу, медицинских работников, работников гостиничной индустрии и аграрного сектора), а также тех из них, кто подвергся насилию либо стал жертвой злоупотреблений. Такие центры размещения должны быть

28 Данная информация взята из презентации представителя министерства гражданства и иммиграции Канады на конференции проекта «Метрополис» (Бонн, 27-31 октября 2008 г.).

по меньшей мере укомплектованы сотрудниками со знанием языков и традиций разных народов, которые могут оказать реальную помощь женщинам-мигрантам.

Мигранты с неурегулированным статусом. Вопросы защиты мигрантов. Насилие в отношении трудовых мигрантов-женщин

- Отсутствие правового статуса либо ненадежный статус делает трудовых мигрантов-женщин уязвимыми перед лицом эксплуатации и еще более зависимыми от работодателей. Если речь идет о женах мигрантов, то при отсутствии статуса они становятся еще более зависимыми от основного заявителя. Улучшить ситуацию может осуществление программ легализации трудовых мигрантов-женщин – программ, четко увязанных с потребностью в их услугах на рынке труда. Кроме того, женам мигрантов следует предоставлять статус, независимый от статуса кормильца семьи.
- Государство может предпринять ряд шагов, направленных на защиту основных прав трудящихся-мигрантов, включая соблюдение минимальных трудовых норм, разработку механизмов, призванных обеспечить выплату заработной платы и помощь женщинам-мигрантам в процессе регуляризации.
- Властям важно осознавать, что женщины-мигранты неохотно сообщают о случаях злоупотреблений со стороны работодателей. Тому есть ряд причин, включая зависимость женщин-мигрантов от работодателя, незнание законодательства, недоверие к властям, традиции, запрещающие женщинам разглашать случаи домашнего насилия, а также представление о том, что подача жалобы на случаи злоупотреблений и насилия – это слишком сложный процесс. Кроме того, некоторые женщины-мигранты трудятся в неблагоприятных условиях среды, где они сталкиваются с серьезными профессиональными рисками, связанными с использованием опасных материалов и отсутствием защитного оборудования. Это диктует необходимость принятия соответствующих мер для решения перечисленных проблем.²⁹

Рекомендации методисту

Чтобы стимулировать дискуссию, попросите участников сформулировать шаги, которые, по их мнению, должно предпринять государство, чтобы улучшить условия труда и жизни женщин-мигрантов. Получив ответы участников, добавьте к ним некоторые из нижеперечисленных пунктов, которые, возможно, были упущены в ходе обсуждения.

Какие шаги, по вашему мнению, должно предпринять государство?

- Защита прав мигрантов
 - Обеспечить во всех секторах экономики надлежащую защиту труда женщин-мигрантов, в особенности женщин, наиболее уязвимых в плане нарушений их трудовых прав со стороны работодателей; обеспечить, чтобы в отношении домашних работников

²⁹ Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide (Geneva: International Labour Office, 2003), Booklet 4, pp. 27-28.

в секторах экономики соблюдались по крайней мере минимальные трудовые нормы (в плане условий труда, основных выплат и льгот и защиты от недобросовестных работодателей).

- Обеспечить выдачу разрешений на работу самим работникам, а не их нанимателям. Положительный примером здесь может служить принятый в Ирландии в 2006 году Закон о разрешениях на работу (Irish Employment Permits Act).³⁰
 - Внедрить национальные и международные трудовые нормы, обеспечивающие защиту от невыплаты заработной платы и незаконных удержаний из заработной платы и оговаривающие предельную продолжительность рабочего дня и требования к охране труда. Такие меры особенно важны для трудовых мигрантов-женщин, поскольку многие из них работают в секторах, известных неблагоприятными условиями труда и обращением с работниками.
 - Пересмотреть ограничения на мобильность рабочей силы, поскольку такие ограничения негативно сказываются на положении женщин-мигрантов (ограничивают возможности их карьерного роста и перехода на более высоко оплачиваемую работу). В особенности это касается тех, кто трудится в качестве домашних работников и работников по уходу.
- Регулирование и контроль
 - Регулировать (при необходимости) и отслеживать деятельность агентств занятости, особенно тех из них, которые работают в партнерстве с агентствами найма за границей (речь идет о найме домашних работников, работников по уходу и работников гостиничной индустрии).
 - Обеспечить, чтобы деятельность работодателей надлежащим образом контролировалась силами инспекции труда и правоохранительных органов. В то же время властям следует поддерживать контакты с работниками с тем, чтобы контролировать соблюдение на их рабочих местах условий занятости, включая охрану труда (домашних работников, которых трудно посетить на рабочих местах (т.е. в частных домах работодателей), можно пригласить в уполномоченные инстанции и дать им возможность поделиться проблемами, связанными с их занятостью).
 - В странах назначения следует внедрить механизмы подачи жалоб и сделать эти механизмы доступными для женщин-мигрантов, объективными и действенными (речь идет о судах по трудовым вопросам и других формах арбитражного урегулирования трудовых конфликтов и споров).
 - Службы помощи мигрантам
 - Обеспечить предоставление более качественной помощи, поддержки и услуг (в том числе медицинских) женщинам-мигрантам, особенно тем, кто трудится в изоляции (домашние работники и работники по уходу) или в удаленных местах (например, на фермах), в то же время предоставляя им свободу ассоциации и собраний. Для домашних работников, работников по уходу и сельскохозяйственных рабочих объединение может стать единственным механизмом поддержки и «площадкой» для встреч с коллегами.

30 World Migration Report 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy (Geneva: IOM, 2008), p. 306.

- Обеспечить трудящимся мигрантам-женщинам доступ к пособиям по социальному обеспечению, предоставляемым им в период занятости, а также гарантировать, чтобы эти пособия можно было перевести на родину.
- Информационно-разъяснительная работа
 - Предпринять упреждающие меры в плане продвижения гендерного равенства, борьбы с дискриминацией и повышения информированности общества о положительном вкладе, который вносят женщины-мигранты в жизнь сообщества. По сути, женщины-мигранты содействуют выходу все большего числа женщин – граждан принимающей страны в сферу оплачиваемой занятости на рабочих местах средней и высокой квалификации. Однако успех местных работников-женщин не должен строиться на неравенстве других работников.³¹

Участие негосударственных партнеров

- Сотрудничество между правительствами, международными организациями, гражданским обществом и социальными партнерами в этой сфере является весьма распространенной практикой. Такое сотрудничество может содействовать достижению политических целей, которые правительства не могли бы достичь в одиночку, оно также может способствовать преодолению «узких мест» (в плане практического осуществления поставленных задач и финансового обеспечения), а также помогает более эффективно оценить и использовать человеческие ресурсы и опыт (речь идет в том числе о налаживании контактов с целевыми группами и организациями диаспоры).
- О вкладе каждой заинтересованной стороны (профсоюзов, организаций мигрантов, работодателей) в этот процесс можно узнать из источников, указанных в разделе «Справочные и дополнительные материалы» настоящего пособия, в частности, из публикаций МОТ³², ОБСЕ и МОМ.

31 J. Rubin et al., *Migrant women in the European labour force: Current situation and future prospects* (Cambridge: Rand Europe, 2008), http://www.rand.org/pubs/technical_reports/2008/RAND_TR591.pdf.

32 *In search of Decent Work – Migrant workers' rights: A manual for trade unionists* (Geneva: International Labour Office and Bureau for Workers' Activities, 2008), <http://www.gurn.info/en/topics/migration/rights-1/ilo-conventions/in-search-of-decent-work-migrant-workers-rights>.

Заключительное занятие

Продолжительность и содержание учебного занятия	10 мин. (общая продолжительность)
	Завершение занятия
Вам понадобятся	Флипчарты, фломастеры

Рекомендации методисту

Отведите не менее 10 минут на подведение итогов первого дня. Спросите участников, есть ли у них вопросы по обсуждавшимся темам. Кроме того, если позволит время, ведущий методист может выступить с информацией по организационным вопросам (обед, время начала занятий во второй день), а также поблагодарить участников за уже проделанную работу.

**ВТОРОЙ ДЕНЬ:
МОДУЛИ 3 И 4**

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРЕДЫДУЩЕГО ДНЯ И ВВЕДЕНИЕ В ПРОГРАММУ ВТОРОГО ДНЯ УЧЕБНОГО КУРСА

Продолжительность и содержание учебного занятия	10 мин. (общая продолжительность) ----- Краткое обсуждение предыдущего дня и представление вопросов, которые будут обсуждаться во второй день курса
Необходимое оборудование	Флипчарт и фломастеры
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• проанализируйте отклики участников на первый день семинара;• согласуйте с другими методистами основные вопросы, которые, по их мнению, следует затронуть;• определите, какие вопросы и неясные моменты следует уточнить, а какие отложить в сторону.

Рекомендации методисту

Это занятие позволяет участникам плавно включиться в программу второго дня без перегрузки слишком большим объемом информации. Занятие также позволит вам показать участникам, что вы приняли во внимание все пожелания и соображения, высказанные ими в первый день.

Цели модуля 3

- Повысить информированность участников о гендерных аспектах миграционной политики и программ в странах происхождения, стимулировать государственных служащих к применению гендерного анализа при оценке политики, а также к осуществлению гендерно чувствительных мер, призванных обеспечить содействие и защиту трудящихся мигрантов-женщин и членов их семей.
- Передать участникам инструменты и знания, которые смогут использовать лица, ответственные за формирование политики в странах происхождения, в процессе разработки и осуществления миграционной политики и программ.

Модуль 3: результаты обучения

- Участники должны осознать важность учета гендерных аспектов в миграционной политике и программах в странах происхождения, призванных максимально использовать те преимущества, которые несет миграция женщинам, и снизить ее нежелательные последствия.
- Участники должны ознакомиться с вопросами, касающимися трудящихся мигрантов-женщин, и подготовиться к разработке и осуществлению в странах происхождения более действенных и устойчивых с гендерной точки зрения миграционных программ и политических мер.

Учебное занятие 3.1. Введение в модуль 3

Продолжительность и содержание учебного занятия	60 мин. (общая продолжительность) ----- Презентация по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none">• Введение• Гендерно чувствительная институциональная структура• Регулирование деятельности частных агентств занятости• Услуги, предшествующие отъезду мигрантов• Проблемы мигрантов и вопросы их защиты Наглядные материалы
Необходимое оборудование	Материалы для электронной презентации в формате PowerPoint, компьютер и экран, флипчарт и фломастеры
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с содержанием «Пособия»;• ознакомьтесь с главой 4 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь со следующими источниками: Booklets 2 and 3 of <i>Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide</i> (буклеты 2 и 3 информационного сборника «Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин» – на англ. яз.);• ознакомьтесь с главой 10 Всемирного доклада о миграции за 2008 год (<i>World Migration Report 2008</i>) либо с главой 3 «Руководства по вопросам трудовой миграции» (<i>Labour Migration Handbook</i>).
Вам понадобятся	Слайды и видео к модулю 3

Цель учебного занятия

Представить обсуждаемую тему и инициировать обсуждение участниками основных вопросов, связанных с политикой и практикой в странах происхождения, а также их влияния на положение трудящихся мигрантов-женщин.

Рекомендации методисту

Если у вас имеется подходящий **видеоматериал**, используйте его для иллюстрации основных тезисов учебного занятия либо, работая «на контрасте», противопоставьте видеofilm содержанию лекции или электронной презентации (например, если видеоряд или реплики фильма отличаются по содержанию от лекции и тем самым дают пищу для размышлений). После просмотра видео пригласите участников кратко высказать свое

мнение по основным идеям фильма применительно к обсуждаемой теме. Запишите ответы на флипчарте, но не затягивайте при этом обсуждение.

Поскольку презентация к данному учебному занятию весьма продолжительная и информационно насыщенная, не забывайте время от времени – с помощью прямого вопроса либо глазами – удостоверяться в том, что участники активно следят за ходом ваших рассуждений.

Ниже приведены тезисы, которые можно озвучить во время электронной презентации к модулю 3.

Роль стран происхождения

- Страны происхождения обладают уникальными возможностями в том плане, что они имеют доступ к трудящимся-мигрантам на всех этапах миграционного процесса. В то же время страны происхождения несут обязанность содействовать безопасной миграции и обеспечивать защиту своих граждан-мигрантов. Кроме того, важно, чтобы страны происхождения уделяли должное внимание гендерным различиям, что позволит извлечь из миграции максимальную пользу для всех и свести к минимуму риски дискриминации, злоупотреблений и эксплуатации для каждого работника.
- Странам происхождения следует обратить внимание на такой важный момент, как оценка потребности в рабочей силе в странах назначения. Это позволит странам назначения оценить свои потенциальные возможности в плане трудоустройства квалифицированной рабочей силы за границей и разработать своего рода рыночную стратегию. Термин «рыночная стратегия» здесь не должен интерпретироваться как призыв к агрессивному поиску потенциальных работодателей, а как попытка понять требования рынка труда и трезво оценить потенциал своей страны в плане миграции, а также возможные потери, связанные с этим процессом. Большинство стран происхождения рассматривают большинство стран происхождения рассматривают миграцию малоквалифицированных работников как чистую прибыль, при этом не учитывая, что социальные и личные потери, связанные с миграцией, могут в долгосрочном плане оказаться более значительными, чем ее преимущества в виде денежных переводов мигрантов на родину. Кроме того, чтобы успешно конкурировать с другими странами происхождения за рабочие места и иметь преимущества при отборе работников, необходимо знать, какие именно профессиональные навыки востребованы в стране назначения. Эти данные позволят также правильно определить потребности в профессиональном обучении потенциальных мигрантов, которые в результате получат преимущество на рынке труда принимающей страны. Так, например, языковые навыки и навыки общения являются весьма ценными для домашних работников, работников по уходу и тех, кто трудится в гостиничной и туристической индустрии.
- Чтобы выполнить обязательства в плане обеспечения безопасной миграции и защиты своих граждан-мигрантов, странам назначения необходимо решить ряд серьезных проблем, в том числе создать (укрепить) гендерно чувствительную институциональную структуру, упорядочить деятельность частных агентств занятости, организовать программы озна-

комления и обучения мигрантов перед отъездом, а также решить иные проблемы, в том числе связанные с защитой мигрантов.

Гендерно чувствительная институциональная структура

- Государству следует создавать гендерно чувствительную институциональную структуру, которая позволит осуществлять устойчивые политические меры, направленные на улучшение положения женщин-мигрантов. Речь идет о создании (укреплении) отделов (подразделений) по гендерным вопросам под эгидой государственных миграционных служб. Такие подразделения могут решать гендерные вопросы, связанные с мигрантами и в том числе трудящимися мигрантами. В рамках расширения потенциала государственных структур необходимо также организовать соответствующее обучение для государственных служащих.

Регулирование деятельности частных агентств занятости

- Важно регулировать и отслеживать деятельность частных агентств занятости, что позволит ограничить такие формы их деятельности, которые негативно сказываются на положении женщин-мигрантов. Речь, в частности, идет о взимании с мигрантов высоких сборов за трудоустройство, о включении в трудовые договоры заведомо ложной информации (в том числе о заработной плате и обязанностях работника), о физическом и вербальном насилии в отношении мигрантов, а также об участии в торговле людьми. Здесь следует сослаться на положения Конвенции МОТ (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97), Конвенции МОТ 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143) и Конвенции МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181).
- Как правило, если агентства занятости соблюдают минимальные стандарты, а их деятельность контролируется государством, женщины-мигранты могут быть уверены в качестве предоставляемых агентствами услуг и чувствовать себя защищенными от риска трудовой эксплуатации. Государству как минимум следует требовать аккредитации агентств занятости и ни в коем случае не допускать выполнения их функций другими структурами (например, когда транспортное агентство без лицензии предоставляет услуги занятости). Дополнительную информацию о том, каким образом государство может регулировать деятельность агентств занятости, можно найти в «Руководстве по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции». Кроме того, можно обратиться к Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости.
- Поскольку агентства занятости в странах происхождения, как правило, взимают с мигрантов плату за свои услуги, государство должно установить разумные ставки, соответствующие уровню доходов трудовых мигрантов-женщин. Например, за оформление разрешения на работу (сроком не менее чем на один год), плата не должна превышать суммы месячной заработной платы за работу, которые мигрант будет выполнять в стране назначения.

Услуги, предшествующие отъезду мигрантов

- Государства следует поощрять к предоставлению мигрантам перед отъездом различных услуг, включая распространение информации о легальных каналах миграции и возможных рисках, а также ознакомительные программы. Информацию следует распространять в разных формах – от раздачи брошюр до использования средств массовой информации для большего охвата аудитории. Чтобы информация была действенной, она должна быть актуальной, ориентированной на целевую группу, надежной и допускающей «обратную связь» со стороны мигрантов. В качестве положительного примера можно привести деятельность многих информационных центров, неправительственных и правительственных организаций, которые предоставляют потенциальным мигрантам информацию и услуги в поиске работы за рубежом, выступая в качестве связующего звена между поставщиками услуг и потенциальными мигрантами. С учетом рисков трудовой эксплуатации и торговли людьми, которые зачастую ассоциируются с международной миграцией, особую важность приобретает предоставление странами происхождения своим гражданам – с целью профилактики и защиты – надежных услуг и информации. При условии тщательной подготовки и организации такие ознакомительные программы для мигрантов перед их отъездом и приемом на работу могут быть весьма полезными для всех трудящихся мигрантов, в том числе для женщин.

Ознакомительные программы перед приемом на работу

- Ознакомительные программы перед приемом на работу весьма полезны в том плане, что помогают оценить, насколько потенциальные соискатели готовы, в том числе в профессиональном плане, к работе за рубежом. Что касается ознакомительных программ перед отъездом из страны, то они, как правило, предоставляются мигрантам, уже нашедшим работу. Они ставят целью подготовить таких мигрантов к труду за границей и могут включать курсы повышения квалификации. В рамках подготовки трудовых мигрантов к работе за границей следует предоставлять им широкий набор услуг и информации, и это может оказаться весьма полезным как мигрантам, так и их работодателям. В ознакомительных программах перед приемом на работу важно предоставлять потенциальным мигрантам такую информацию, которая позволит им оценить реальные издержки и преимущества работы за рубежом. Важно подчеркнуть, что информация должна быть ориентирована на конкретные целевые группы. Иными словами, она должна быть гендерно чувствительной и актуальной для конкретной профессии. Перед раздачей материалов координаторам по информационной работе всю информацию следует сначала собрать в одном центре.
- Помощь мигрантам перед приемом на работу может стать более эффективной, если будет налажено сотрудничество между всеми заинтересованными сторонами в сфере миграции, ведь каждая из них имеет свои сильные стороны, знания, навыки и ресурсы (речь идет о таких заинтересованных сторонах, как государственные служащие в странах происхождения, агентства занятости, объединения работодателей, международные и неправительственные организации).

В рамках ознакомительных программ перед приемом на работу заинтересованные стороны могут предоставить следующий набор информационных продуктов и услуг:³³

- а. Информация о миграционном процессе в целом, включая найм и занятость за рубежом (например, информация об аккредитованных и имеющих лицензию агентства занятости и о предоставляемых ими услугах. Следует также предоставить информацию о том, что такое миграция с оформлением официальных документов и без них и о том, какие риски возникают во втором случае.
- б. Информация о возможностях занятости на родине мигрантов и за границей, в том числе данные о необходимой квалификации и навыках работников, о потребностях в обучении и иных требованиях. Здесь важно отметить, что трудящиеся мигранты зачастую сталкиваются с проблемой непризнания их дипломов и ненадлежащим использованием их профессиональных навыков.
- в. Информация об издержках и преимуществах миграции. Обсуждая эти вопросы с потенциальными мигрантами-женщинами, следует разделить издержки миграции на три категории – экономические, социальные (которые, как правило, связаны с оставшейся на родине семьей) и личные (физические и психологические). Например, когда речь идет о *финансовых издержках*, важно упомянуть в том числе о расходах на оформление проездных документов, виз, билетов, медицинских справок и т.д., а также стоимость жизни в стране назначения. Таким образом у женщин-мигрантов сформируется реалистичное представление о своих возможных расходах, которые они смогут затем соотнести с предполагаемыми заработками за границей и еще раз тщательно взвесить все «за» и «против» миграции. Кроме того в ходе ознакомительных программ перед отъездом мигрантам следует предоставлять более детальную информацию и советы относительно того, как справляться с *социальными и личными издержками* миграции. Хорошо составленный список издержек миграции можно найти в информационном сборнике *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide, Booklet 2, Box 2.5* («Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин», Буклет 2, вставка 2.5 – на англ. яз.) – см. раздаточный материал 1 в Приложении.
- г. Информация о правилах и процедурах миграции, а также об условиях работы и жизни в потенциальных странах назначения. Кроме того, следует предоставить информацию о социальном обеспечении, о том, подпадает ли работа мигранта под действие законодательства страны назначения (что будет означать гарантию соблюдения минимальных стандартов). Следует также привести примеры, дискриминационной практики, с которой сталкиваются трудящиеся мигранты.
- д. Следует также предоставить информацию о действующих программах возвращения и реинтеграции мигрантов на родине, а также о возможности перевода социальных пособий либо о потерях в случае, если такой перевод невозможен. Необходимо еще раз подчеркнуть: программы для уезжающих мигрантов должны содержать более детальную информацию об этом и более подробно описывать механизмы и методы адаптации после возвращения,

³³ Данная информация главным образом взята из издания *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide* (Geneva: International Labour Office, 2003), Booklet 2.

поскольку потенциальным мигрантам будет легче воспринимать и усваивать подобные сведения до своего отъезда за границу.

Ознакомительные программы, предшествующие отъезду

С учетом важности ознакомительных программ для уезжающих мигрантов заинтересованным сторонам не следует ограничиваться форматом краткого информационного семинара. Следует четко понимать разницу между простой передачей информации и передачей определенных навыков, которое требует большего времени и ресурсов.

В рамках ознакомительных программ перед отъездом мигрантов из страны можно предоставить следующий набор информационных продуктов и услуг:³⁴

- а. Развитие языковых навыков, навыков общения, дополнительных технических навыков и навыков самостоятельности (языковые курсы – это еще и прекрасная возможность дать общую информацию о стране назначения).
- б. Информация о необходимых документах, правилах и процедурах (паспорт, проездные документы, правила оформления виз, трудовые договоры).
- в. Практическая информация о стране назначения, включая обычаи и традиции, гендерные роли, законодательство (в том числе иммиграционное и трудовое), систему социальной защиты, возможности повышения квалификации, стоимость жизни.
- г. Гражданские права и обязанности и способы реализации этих прав (например, куда подавать иск о компенсации или как обратиться в суд по трудовым вопросам).
- д. Сроки и условия занятости, в том числе умение понять содержание трудового договора, ознакомление с минимальными нормами, механизмы подачи жалоб, механизмы контроля за соблюдением трудовых норм в отдельных секторах экономики либо информация об их отсутствии, а также практическое влияние вышеперечисленных факторов на положение работников.
- е. Разъяснение потенциальным трудовым мигрантам того, насколько важно еще до отъезда получить трудовой договор в письменной форме с четким перечислением сроков и условий занятости (в том числе копию договора на родном языке мигранта). В помощь мигрантам можно предоставить шаблон трудового договора. Примеры можно найти в информационном сборнике *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide, Booklet 3* («Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин», Буклет 3 – на англ. яз.): вставка 3.6 «Руководство по составлению письменных соглашений о сроках и условиях занятости»; вставка 3.7 «Шаблон трудового договора»; вставка 3.8 «Трудовой договор для

³⁴ Данная информация главным образом взята из издания *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide* (Geneva: International Labour Office, 2003), Booklet 3.

домашних работников». Услуги для отъезжающих мигрантов должны включать, при необходимости, индивидуальные встречи (консультации), в ходе которых женщины-мигранты могут задать интересующие их конкретные вопросы и в последний раз перед отъездом проанализировать условия своего трудового договора.

- ж. Куда обращаться за помощью, в том числе юридической и медицинской, за консультациями, за срочной помощью (например, в случае насилия либо потери жилья). Необходимо предоставить мигрантам адреса консульских отделов, неправительственных и международных организаций, объединений мигрантов, профсоюзов и других заинтересованных сторон в стране назначения.
- з. Как справляться с общими проблемами (например, с интеграцией в новую культуру и традиции, с разлукой с семьей и друзьями, с необходимостью воспитывать детей на расстоянии).
- и. Как переводить деньги на родину (безопасные каналы перевода денежных средств) и получить доступ к недорогим каналам связи (например, телефонная связь или голосовая связь через Интернет).
- к. Подготовка к возвращению и реинтеграции на родине (что следует ожидать по возвращении в семью и местное сообщество, какую помощь могут получить вернувшиеся мигранты, что следует продумать и спланировать заранее).

Ознакомительные программы перед отъездом из страны, скорее всего, не решат проблем, с которыми могут столкнуться женщины-мигранты, однако они вооружат женщин знаниями и навыками для поиска правильных решений. Программы станут более эффективными, если к их реализации подключатся различные заинтересованные стороны и привнесут в них свои знания и опыт. К реализации программ обязательно нужно привлекать представителей государственных структур, которые могут обеспечить их надлежащими ресурсами.

Проблемы: признание опыта работы и приобретенной квалификации

- Большинство трудовых мигрантов, и особенно те из них, кто трудится на малоквалифицированных видах работ, сталкиваются с проблемами признания их опыта работы и квалификации, приобретенных в период трудоустройства. Если не решить эту проблему, то может сложиться ситуация, когда женщины-мигранты, в частности, те, кто трудятся в качестве домашних работников и работников по уходу, постоянно будут получать низкооплачиваемую работу и не будут иметь возможности применить приобретенные навыки. В качестве варианта решения проблемы профсоюзы предложили предоставить мигрантам возможность фиксировать свой опыт работы в одном документе (например, в блокноте). И все же, если мы посмотрим на условия труда домашних работников и сельскохозяйственных рабочих, чей труд отличается низкой оплатой и отсутствием мобильности, то придется признать: корни проблемы лежат в сегментации рынка труда и в социальных ценностях применительно к этим секторам (когда определенные виды работ рассматриваются как чисто «женские» и не заслуживающие высокой оплаты). Странам происхождения следует стремиться к обеспечению равенства мигрантов с гражданами принимающей страны

в минимальной оплате труда домашних работников с тем, чтобы обеспечить соблюдение минимальных норм в отношении трудящихся мигрантов.

Меры защиты: содействие со стороны атташе по трудовым вопросам и специально подготовленных сотрудников зарубежных дипломатических миссий

- В качестве положительного примера можно привести привлечение к защите мигрантов дипломатических миссий за рубежом, и, в частности, сотрудников, уполномоченных заниматься вопросами помощи мигрантам. Речь идет, например, об атташе по трудовым вопросам в посольствах Филиппин. Эти сотрудники входят в штат посольств этой страны за рубежом, и в их обязанности вменяется, помимо прочего, проверка надежности работодателей, желающих нанять на работу филиппинских граждан, и предоставление мигрантам услуг на местах, особенно когда речь идет об экстренных случаях и сложных ситуациях. Для эффективной организации этой работы государству следует обучить определенную категорию сотрудников предоставлять мигрантам необходимую информацию и услуги, а также определить, в какие страны необходимо направить таких сотрудников. Страны, имеющие ограниченные ресурсы, могут обратиться к неправительственным и международным организациям за помощью в организации обучения сотрудников консульств, которые могли бы временно взять на себя некоторые функции атташе по трудовым вопросам.
- Чтобы снизить проявления насилия в отношении женщин-мигрантов, важно, чтобы страны происхождения создавали соответствующие механизмы. Речь идет, например, о предоставлении информации уезжающим женщинам-мигрантам о законодательстве стран назначения и о том, куда обращаться за поддержкой, а также о выделении необходимых ресурсов и организации гендерно чувствительного обучения для сотрудников посольств и консульств и государственных служащих с тем, чтобы они могли грамотно решать возникающие проблемы. Хорошо известно: равнодушные чиновники, не знакомые с проблемой насилия в отношении женщин, своим бездействием могут лишь усугубить ситуации, связанные с злоупотреблениями и насилием. Важными источниками информации о том, какие услуги доступны женщинам-мигрантам, являются профсоюзы и другие организации работников, неправительственные и международные организации и их партнеры в правительстве, предоставляющие социальные услуги в странах назначения. Сотрудникам консульских отделов следует прилагать максимум усилий к тому, чтобы постоянно быть в курсе последней информации по этим вопросам.

Учебное занятие 3.2. Групповое упражнение: Проект плана действий

Продолжительность и содержание учебного занятия	60 мин. (общая продолжительность) ----- 10-минутное введение в групповое упражнение: Предметное исследование 4, разделение участников на группы 50-минутное групповое упражнение
Необходимое оборудование	Раздать распечатки Предметного исследования 4 и других необходимых материалов (таблицы для разработки плана действий и слайды), ручки и писчая бумага
Подготовка к учебному занятию	Запланируйте уделить несколько минут каждой группе, чтобы убедиться, как продвигается работа и ответить на вопросы участников
Вам понадобятся	Флипчарт и фломастеры

Цель упражнения

Цель данного упражнения – ознакомить участников с конкретными гендерными вопросами, которые необходимо учитывать в процессе разработки, обсуждения и реализации политики и программ, касающихся женщин-мигрантов. Целью занятия является также инициировать дискуссию среди участников.

Групповое упражнение: Проект плана действий

Рекомендации методисту

Упражнение основывается на вымышленных (воображаемых) примерах, которые раздаются участникам.

При подготовке к групповому упражнению изучите приведенное в Приложении к данному пособию **Предметное исследование 4** к модулю 3, таблицу «Проект плана действий» и другие необходимые материалы:

1. Разделите участников на две группы.
2. Представьте групповое упражнение и предложите участникам **разработать проект практического плана действий** по реализации программы временной трудовой миграции для страны назначения, учитывая при этом основные вопросы, обсуждаемые на данном учебном занятии.

3. Предложите участникам активно использовать их собственный опыт и знания, а также при необходимости задавать ведущему методисту и инструктору-эксперту дополнительные вопросы.
4. Предложите участникам записывать свои ответы на флипчарте.

У обеих групп будет примерно 50 минут для обсуждения и формулирования своей позиции и вопросов, которые они хотели бы учесть при разработке и реализации новой программы.

Учебное занятие 3.2 (продолжение). Презентация результатов упражнения, обсуждение и «обратная связь»

Продолжительность и содержание учебного занятия	35 мин. (общая продолжительность) ----- 20-минутная презентация результатов группового упражнения (10 минут на каждую группу) 15 минут на «обратную связь» от инструктора-эксперта, затем обсуждение
Необходимое оборудование	Флипчарт
Подготовка к учебному занятию	Проанализируйте ответы, сформулированные двумя группами
Вам понадобятся	Продумать разделение обязанностей с инструктором-экспертом

Презентация проекта плана действий, обсуждение и «обратная связь»

Рекомендации методисту

Объедините две группы. Группы представляют проект плана действий правительства по реализации новой программы временной трудовой миграции домашних работников, обобщают опыт, полученный во время этой работы, и выслушивают мнение инструктора-эксперта либо ведущего методиста.

Итак, данное учебное занятие включает презентацию обеих групп, «обратную связь» от методистов и обсуждение.

Учебное занятие 3.3. Снижение социальных издержек и оптимизация преимуществ миграции

Продолжительность и содержание учебного занятия	60 мин. (общая продолжительность) ----- 30-минутная презентация по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none">• Снижение социальных издержек миграции• Оптимизация выгод от денежных переводов мигрантов на родину• Возвращение и реинтеграция мигрантов 20-минутное упражнение: Предметное исследование 5 10-минутное заключение по модулю 3
Необходимое оборудование	Материалы для электронной презентации в формате PowerPoint, компьютер, экран, флипчарт и фломастеры
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с содержанием данного учебного занятия;• ознакомьтесь с содержанием главы 4 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь с содержанием следующего источника: Booklet 5 of Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide (Буклет 5 информационного сборника «Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин» – на англ. яз.);
Вам понадобятся	Слайды к модулю 3

Цель учебного занятия

Инициировать и стимулировать дискуссию о необходимости снизить социальные издержки женской трудовой миграции и путях оптимизации выгод от денежных переводов мигрантов, а также о возвращении и реинтеграции трудовых мигрантов-женщин.

Рекомендации методисту

Электронная презентация к модулю 3 довольно продолжительная, поэтому, чтобы удержать внимание аудитории, презентацию нижеперечисленных тезисов следует перемежать вопросами к участникам.

Снижение социальных издержек миграции: улучшение положения оставшихся на родине членов семей мигрантов

- Семьи мигрантов и местные сообщества могут использовать денежные переводы мигрантов для оплаты образования и медицинских услуг, для улучшения жилищных условий. И все же длительная разлука и невозможность воссоединения оказывают на семьи мигрантов негативное влияние, при этом особенно страдают дети. Важно, чтобы государство решало эту проблему, создавая специальные службы помощи – организуя детские учреждения, предоставляя помощь в получении образования и консультации, реализуя специальные программы по развитию навыков самостоятельности для старших детей в семье, организуя службы психологической помощи в школах. Школы, неправительственные организации, объединения на базе местных сообществ могут играть для семей мигрантов важную роль своего рода «страховочной сетки» (так, учителя должны знать, родители каких учеников находятся за границей, и уделять им особое внимание). Безусловно, для реализации таких программ требуются определенные ресурсы.

Оптимизация выгод от сбережений и денежных переводов по возвращении мигрантов на родину

- Сбережения и денежные переводы мигрантов – один из положительных факторов, связанных с миграцией. Они вносят вклад в социальное развитие и сокращение бедности в странах происхождения. Исследования свидетельствуют: в переводе денежных средств и их использовании гендерный фактор играет значительную роль: женщины переводят большую, чем мужчины, долю своего заработка и делают это в течение более длительного времени. Следует, однако, отметить, что необходимость отправлять средства домой ложится более тяжелым грузом на плечи женщин, ведь они, как правило, зарабатывают меньше, но при этом должны платить равные с мужчинами взносы за услуги агентств занятости и за денежные переводы.
- Среди получателей денежных переводов большую часть также составляют женщины, однако далеко не все они имеют равные права в принятии решений, а также представление о том, как наилучшим образом распорядиться этими средствами. Государству следует устранять юридические и административные барьеры, препятствующие равному доступу всех граждан к финансовым услугам (речь идет о праве на открытие счета в банке и о доступе к кредитам), а также вовлекать в процесс другие заинтересованные стороны, такие как неправительственные организации, с тем чтобы расширить возможности использования денежных переводов мигрантов своим семьям. Для женщин, выступающих в качестве отправителей и получателей денежных переводов, важно организовывать обучение пользованию личными денежными средствами и применению информационных технологий.
- Женщинам можно предоставлять информацию и организовывать специальные учебные курсы по различным видам и возможностям сбережений и инвестиций, а также по вопросам безопасного перевода денежных средств на родину. В то же время заинтересованные стороны должны понимать, что сбережения и переводы мигрантов – это их

личные средства, а не финансовая помощь на цели развития. Мигранты могут поддержать идею инвестирования личных средств в проект развития местного сообщества, если им убедительно представить преимущества такого проекта, однако семейное благополучие всегда будет для мигранта на первом месте. Этот выбор мигранта нужно уважать, даже если он (она) решит потратить все средства на потребительские товары. Местные сообщества в странах происхождения также получают пользу от возвращения мигрантов в виде так называемых «социальных переводов» – навыков и знаний, приобретенных мигрантами за границей и теперь применяемых на родине.

Реинтеграция женщин-мигрантов

- Возвращение и реинтеграция иногда рассматривается лицами, ответственными за формирование политики, и другими руководителями как естественный процесс и одна из стадий миграционного цикла. В результате потребностями вернувшихся мигрантов, которые так же нуждаются в помощи, уделяется недостаточное внимание. При этом, по мнению многих мигрантов, их семьи, друзья и жители местного сообщества связывают с ними слишком много ожиданий. Процесс реинтеграции практически не отслеживается и не анализируется, и знаем мы о нем немного. По данным МОТ, женщины-мигранты «зачастую сталкиваются в процессе реинтеграции с более серьезными проблемами, чем мужчины. Причина заключается в том, что в их стране выталкивающие факторы миграции, такие как гендерное неравенство в социально-экономической сфере, остались прежними либо изменились незначительно, в то время как сами женщины за границей стали другими – более эмансипированными»³⁵. Кроме того, отсутствие возможностей трудоустройства, потеря дохода (в том числе в результате нерационального распоряжения денежными переводами и наличия долгов) и отсутствие ожидаемого объема денежных средств по возвращении домой заставляют многих женщин вновь становиться мигрантами. От женщин члены семьи более настойчиво требуют подарков и денег в долг, что также не способствует сохранению их сбережений. Как и интеграция в стране назначения, реинтеграция на родине оказывает влияние на психологическое состояние и благополучие мигрантов, которым приходится вновь адаптироваться к жизни в местном сообществе. Многие вернувшиеся мигранты испытывают чувство изоляции, одиночества, беспокойства, депрессию, что, как правило, остается незамеченным окружающими.
- Эксперты МОТ следующим образом сформулировали основные проблемы и трудности, с которыми сталкиваются возвращающиеся на родину женщины-мигранты:³⁶
 - а. социально-психологические последствия, включая (в ряде случаев) травмы и нарушения здоровья, полученные в период миграции;
 - б. проблемы реинтеграции в семье и обществе: разрыв отношений с супругом и членами семьи, отторжение в семье и местном сообществе, особенно в отношении тех мигрантов, которые стали жертвами торговли людьми (здесь возникает целый комплекс

35 Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide (Geneva: International Labour Office, 2003), Booklet 5, p. 13.

36 Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide (Geneva: International Labour Office, 2003), Booklet 5.

- проблем – от гендерных (в том числе супружеских) отношений до потери уважения со стороны детей);
- в. финансовые проблемы, в том числе нехватка сэкономленных средств или их растрата, отсутствие возможностей инвестирования (эту проблему можно отчасти решить с помощью обучения и предоставления соответствующих услуг перед отъездом мигрантов из страны);
 - г. проблемы, связанные с занятостью и квалификацией: отсутствие альтернативных возможностей оплачиваемой работы; отсутствие возможности начать и поддерживать рентабельный бизнес, отсутствие профессиональных навыков и потеря квалификации;
 - д. мигранты нуждаются в помощи в составлении и подаче жалоб на случаи эксплуатации и злоупотреблений (в том числе со стороны работодателей).
- Программы реинтеграции должны включать в себя широкий набор услуг. Следует учитывать, что трудящиеся мигранты-женщины – неоднородная группа. Соответственно, при разработке и реализации программ следует учитывать разный уровень квалификации и образования женщин-мигрантов и их разный семейный статус. Так, женщинам с высшим образованием могут понадобиться курсы переподготовки, где они получают профессиональные навыки, востребованные на местном рынке труда. Однако принимаемые меры не должны ограничиваться индивидуальной помощью: следует одновременно разрабатывать государственную политику, направленную на устранение глубинных причин миграции.
 - Чтобы успешно реинтегрироваться в жизнь местных сообществ, мигрантам важно вернуться на местный рынок труда. При разработке и реализации программ реинтеграции крайне важно оценить конкретные нужды и потребности вернувшихся мигрантов-женщин. Не менее важно организовать для вернувшихся мигрантов силами государства и иных партнеров различные службы, которые включают:
 - а. поддержку занятости и (или) консультирование и создание возможностей для самозанятости;
 - б. содействие переводу в страну происхождения пенсий и иных полученных за рубежом социальных выплат, а также содействие в немедленном получении мигрантами доступа к получению пособий по социальному обеспечению;
 - в. предоставление грантов и кредитов с низкими рисками для предприятий малого бизнеса, а также предоставление финансовой информации, включая данные о возможностях инвестиций и хранения сбережений, что поможет вернувшимся мигрантам заниматься различными видами приносящей доход деятельности;
 - г. организацию дополнительного обучения либо доступа к продолжению образования, что позволит вернувшимся мигрантам приобрести новые навыки;
 - д. решение социальных, семейных и иных проблем мигрантов;
 - е. предоставление мигрантам информации об их законных правах и предоставление им справочной информации о действующих службах, таких как механизмы подачи жалоб и службы юридической помощи.
 - Крайне важно, чтобы заинтересованные стороны предоставляли вернувшимся женщинам-мигрантам информацию об имеющихся видах помощи. Неправительственные организации и объединения на базе местных сообществ, возможно, являются лучшей «площадкой» для предоставления целевым группам женщин-мигрантов некоторых видов услуг (таких как консультирование и юридическая помощь), однако чтобы выполнять такие функции, эти организации нуждаются в поддержке и ресурсах. Имеющиеся данные свидетельствуют,

что вернувшиеся мигранты испытывают трудности в трудоустройстве в формальном секторе. В результате они вынуждены обращаться к возможностям малого бизнеса, но и здесь, как показывает практика, вернувшиеся женщины-мигранты сталкиваются с целым рядом проблем, включая ограниченный доступ к кредитам, недостаток навыков и опыта, а также нехватку сбережений. В этих условиях государству следует более активно помогать женщинам-мигрантам возвращаться на рынок труда, в том числе организуя для них обучение, предоставляя человеческие и финансовые ресурсы, чтобы они могли создавать рентабельные коммерческие предприятия.

Групповое упражнение: Вернувшиеся мигранты

Цель группового упражнения – провести краткую «мозговую атаку», чтобы выяснить, насколько участники усвоили содержание данного модуля.

Рекомендации
методисту

1. Раздайте участникам распечатки предметного исследования и предложите им прочитать содержащуюся там историю.
2. Предложите участникам кратко сформулировать свои впечатления. См. Приложение.
3. Запишите впечатления участников на флипчарте.

См. в Приложении **Предметное исследование 5** к модулю 3.

Дополнительные замечания, которые помогут методисту направить дискуссию участников в нужное русло:

- Судя по всему, вернувшаяся женщина-мигрант приехала в страну назначения как турист и находилась там как мигрант с неурегулированным статусом. Возможно, в этом заключается одна из причин, почему она не могла навестить семью или пригласить родственников к себе. Кроме того, по причине неурегулированного статуса она не участвовала в ознакомительной программе, предшествующей отъезду.
- По возвращении она назвала ряд необходимых служб поддержки, и, как мы видим, она получает дополнительную поддержку – финансовую и в форме человеческих ресурсов – в развитии ее бизнеса.
- На родине этой женщины ситуация не улучшилась, что особенно видно в сравнении с социально-экономическим уровнем развития страны назначения. Она указала на такие проявления дискриминации в стране происхождения, как законодательное ограничение трудоспособного возраста, что может более негативно отразиться (либо не отразиться) на женщинах, однако по материалам статьи этого с уверенностью утверждать нельзя.
- Все ее сбережения были направлены на нужды семьи. В результате она не получила никакой финансовой выгоды от работы за границей.

Заключение по модулю 3

*Рекомендации
методисту*

Выделите 15 минут за заключительные замечания по модулю 3, уточнив некоторые моменты и ответив на вопросы участников.

Цели модуля 4

- Повысить информированность участников относительно того, почему необходимо учитывать гендерные факторы в двусторонних соглашениях в трудовой сфере и в меморандумах о взаимопонимании; стимулировать государственных служащих к осуществлению гендерно чувствительных мер с тем, чтобы обеспечить учет гендерных аспектов в текстах таких соглашений.
- Передать участникам инструменты и знания, которые смогут использовать лица, ответственные за формирование политики, в процессе разработки и реализации двусторонних соглашений в трудовой сфере и меморандумов о взаимопонимании, а также информацию о правилах этичного найма иностранных медицинских работников.

Модуль 4: результаты обучения

- Участники должны осознать важность учета гендерных факторов в двусторонних соглашениях в трудовой сфере и в меморандумах о взаимопонимании, а также рассмотреть возможность осуществления гендерно чувствительных мер в процессе разработки и реализации таких соглашений (когда это необходимо).
- Участники должны ознакомиться с проблемами, затрагивающими трудящихся мигрантов-женщин, и подготовиться к разработке и реализации более действенных и устойчивых с гендерной точки зрения двусторонних соглашений в трудовой сфере, меморандумов о взаимопонимании и сводов правил этичного найма.

Рекомендации методисту

Это учебное занятие позволит завершить курс обучения. Содержание и характер данного учебного модуля необходимо адаптировать с учетом потребностей участников и организации-инициатора обучения. Это значит, что ведущий методист, инструктор-эксперт и менеджер проекта должны хорошо понимать основные проблемы, обозначенные участниками ранее в ходе обучения, для того, чтобы разработать **упражнение, для выполнения которого участникам потребуются знания, приобретенные в ходе изучения предыдущих модулей (занятий)**. Групповое упражнение должно охватывать, насколько это возможно, аспекты этичного найма медицинских работников, в том виде, в каком они представлены в «Руководстве по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции».

Учебное занятие 4.1. Введение в модуль 4

Продолжительность и содержание учебного занятия	45 мин. (общая продолжительность) ----- Вступительная презентация по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none">• Двусторонние соглашения в трудовой сфере• Учет гендерного фактора в двусторонних соглашениях в трудовой сфере• Правила этичного найма
Необходимое оборудование	Материалы для электронной презентации в формате PowerPoint, компьютер и экран, флипчарт и фломастеры.
Подготовка к учебному занятию	<ul style="list-style-type: none">• ознакомьтесь с содержанием данного учебного занятия;• ознакомьтесь с главой 3 «Руководства по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»;• ознакомьтесь с главой 9 «Руководства по вопросам трудовой миграции» (<i>Labour Migration Handbook</i>);• ознакомьтесь с Всемирным докладом о миграции за 2008 год (<i>World Migration Report 2008</i>).
Вам понадобятся	Слайды к модулю 4

Цель учебного занятия

Рассказать о двусторонних соглашениях в трудовой сфере, стимулировать среди участников дискуссию об этих соглашениях и о том, как можно усилить их гендерный компонент, а также рассмотреть вопросы, связанные с правилами этичного найма медицинских работников.

Рекомендации методисту

Учебное занятие следует начать с общего ознакомления участников с понятием двустороннего соглашения в трудовой сфере, используя для этого презентацию в формате PowerPoint. При этом необходимо подчеркнуть тот факт, что гендерным вопросам уделяется слишком мало внимания. Следует также упомянуть о негативных последствиях данной тенденции.

Кроме того, в ходе презентации следует затронуть вопросы этичного найма медицинских работников, а также о новые тенденции в отношении работников по уходу на дому.

Двусторонние соглашения в трудовой сфере

- Двусторонние соглашения в трудовой сфере представляют собой формальные механизмы межгосударственного сотрудничества, которые обладают обязательной юридической

силой (т.е. предусматривают согласованные принципы и процедуры) и охватывают целый ряд различных вопросов – от найма работников до их реинтеграции на родине. Дополнительную информацию о вопросах, охватываемых двусторонними соглашениями, можно найти в разработанных МОТ «24 основных элементах двусторонних трудовых соглашений»³⁷ и в Приложении 1 к Рекомендации 86 («Типовой договор о временной и постоянной миграции работников»).

- Необходимо подчеркнуть, что в двусторонних соглашениях в трудовой сфере основное внимание обычно уделяется вопросам, связанным с биржей труда.³⁸ Для того чтобы обеспечить более сбалансированный и устойчивый подход, заинтересованным сторонам следует рассмотреть возможность расширения сферы действия двусторонних соглашений путем применения подхода, основанного на учете прав, при разработке и реализации данного механизма.
- Двусторонние трудовые соглашения используются в основном для регулирования программ временной трудовой миграции, в рамках которых некоторые соглашения предусматривают возможность круговой миграции, тем самым позволяя мигрантам после возвращения домой повторно претендовать на временное трудоустройство за границей. Возможность получения статуса постоянного жителя для лиц, имеющих краткосрочное разрешение на работу (при определенных условиях – таких, как сохранение рабочего места за мигрантом, наличие долгосрочного спроса на работников определенных профессий и квалификации), предусматривается лишь в весьма небольшой части соглашений.
- В развитых странах наблюдается тенденция в поиске трудовых мигрантов для восполнения нехватки рабочей силы полагаться на частный сектор. В результате ответственность за происходящие процессы перемещается с государственного на частный сектор, а между работодателями и государством возникает новое разделение полномочий, которое может повлечь за собой ослабление механизмов защиты трудящихся мигрантов. Для того чтобы обеспечить соблюдение прав мигрантов, необходимо добиваться оптимального разделения ответственности между государством и бизнесом.
- Анализ целого ряда соглашений показывает, что лишь небольшая их часть содержит конкретные положения, касающиеся женщин или гендерного равенства. Одним из наиболее показательных примеров (в плане прямого учета гендерных аспектов) является План временной и круговой трудовой миграции, подписанный Колумбией и Испанией и призванный обеспечить равный доступ к занятости для женщин и мужчин.
- Таким образом, перед тем как реализовывать двусторонние трудовые соглашения, для выявления «узких мест» их необходимо подвергать гендерному анализу. Это можно сделать, приняв во внимание те факторы уязвимости, с которыми могут сталкиваться женщины в конкретных секторах экономики, таких, как работа по уходу, труд в качестве домашней прислуги или в сельском хозяйстве. Но государствам следует задумываться и об анализе

37 *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination, op. cit., note 2, p. 179.*

38 Для дополнительной информации см. Многосторонние основы МОТ в области трудовой миграции, 2005 г.; *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, op. cit., note 1.*

уже действующих соглашений с тем, чтобы при необходимости обеспечить в них учет гендерных факторов.

- Для того чтобы избежать нежелательных побочных негативных эффектов, необходимо уделять пристальное внимание и вопросу о том, каким образом учитываются гендерные аспекты в двусторонних трудовых соглашениях. Например, включение в договоры критериев найма, содержащих ограничения для претендентов на рабочие места по возрасту, семейному положению (женат/замужем, холост/не замужем, разведен/разведена), наличию детей и т.д., базируется на гендерно ориентированных предположениях (например, насколько велика вероятность возвращения работника домой, насколько легко будет его (ее) контролировать, насколько велика его (ее) уверенность в себе). Подобные представления могут отличаться отсутствием политической объективности и противоречить положениям о равных правах, а также подвергать неоправданному риску лиц, не отвечающих установленным критериям, поскольку такие лица могут пытаться искать альтернативные способы миграции. Например, возрастное ограничение, используемое в качестве необходимого критерия для обеспечения притока молодых и энергичных работников, можно было бы заменить требованием о представлении справки о состоянии здоровья. Кроме того, когда речь заходит о найме рабочей силы, необходимо стремиться к соблюдению равновесия между интересами отдельных мигрантов и интересами соответствующих государств, поскольку отсутствие такого равновесия непременно приведет к возникновению дополнительных проблем – в первую очередь для самих мигрантов. Для того чтобы избежать разочарования и потери квалификации трудящимися мигрантами, необходимо также принимать во внимание расхождение между официально установленным уровнем квалификации, необходимым для получения определенной работы, и реальными профессиональными навыками, требующимися для ее выполнения.
- Следует также подумать о придании двусторонним трудовым соглашениям дополнительной гибкости в том, что касается возможности перевода пособий по социальному обеспечению, за счет введения новых мер, более выгодных для трудящихся мигрантов-женщин. Этого можно достичь, например, путем предоставления работникам возможности разрабатывать собственные альтернативные частные программы социального обеспечения или путем упрощения существующей системы.
- В «Руководстве по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции» имеется полезный для руководящих работников контрольный перечень вопросов по мерам и аспектам, которые необходимо учитывать при обсуждении и реализации двусторонних трудовых соглашений и меморандумов о взаимопонимании.

Учет гендерного фактора в двусторонних соглашениях в трудовой сфере

1. Меры и аспекты, которые необходимо учитывать в процессе разработки, обсуждения и реализации двусторонних соглашений в трудовой сфере

Рекомендации
методисту

Не нужно пытаться охватить сразу все тезисы. Выберите несколько наиболее важных и сообщите участникам, что дополнительную информацию они могут почерпнуть в «Руководстве по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции». Также раздайте участникам распечатку слайдов. Для того чтобы сделать занятие более интересным, необходимо привести соответствующие примеры и объяснить участникам, почему вы обратились именно к этим примерам. См. примеры, приведенные по каждому тезису. Представьте учебный материал с использованием слайдов электронной презентации. Для изложения материала в ходе демонстрации слайдов воспользуйтесь тезисами, приведенными ниже.

- **Включение оценки результатов соглашений в гендерном плане в качестве неотъемлемого элемента процедуры осуществления этих соглашений.**
Обратите внимание на перечень индикаторов, приведенный в модуле 1.
- **Участие советников по гендерным вопросам, знакомых с вопросами трудовой миграции.**
При разработке, обсуждении и реализации двусторонних трудовых соглашений следует также подумать об использовании опыта трудящихся мигрантов-женщин. Для этого можно поручить какой-нибудь организации провести экспресс-оценку для изучения опыта, приобретенного определенной целевой группой в ходе всего миграционного процесса. Конкретную информацию могут предоставить и фокусные группы, которые также способны послужить отличной «площадкой» для обмена взглядами и идеями относительно последних политических сдвигов. Кроме того, для того чтобы лучше понять специфическое положение работников-женщин в определенных секторах экономики, следует привлекать экспертов по соответствующим секторам.
- **Включение в соглашения положений гендерного характера, положений, касающихся недискриминации и соблюдения прав человека с тем, чтобы обеспечить большую согласованность политики; формулировки и содержание соглашений должны отвечать соответствующим международным договорам о правах человека.**
Обратитесь к перечню международных документов, приведенному в модуле 1, а также рассмотрите национальное законодательство о гендерном равенстве и занятости на предмет его расхождений с международными нормами в вопросах практики найма и критериев отбора работников.
- **Признание факторов уязвимости, характерных для мигрантов-женщин, а также разработка мер, призванных защитить женщин от насилия на рабочих местах и в местах проживания, которые, как правило, предоставляются работникам аграрного сектора и туристической отрасли.**

Обратитесь к составленному МОТ перечню факторов уязвимости, приведенному в модуле 1 (раздаточный материал 4). См. в Приложении.

- **Внедрение механизма подачи жалоб в случае сексуальных домогательств и дискриминации; необходимо ввести общие правила и процедуры рассмотрения жалоб, предусматривающие возможность использования средств юридической защиты.**
Для того, чтобы обеспечить соблюдение прав, процедура должна предусматривать активное участие представителей органов власти. Кроме того, работникам при необходимости должны предоставляться юридические консультации. Обеспечить это могут неправительственные организации или юристы-консультанты, действующие в сотрудничестве с профсоюзами и другими заинтересованными сторонами.
- **Разработка механизмов защиты женщин-мигрантов в секторах, не охваченных национальным трудовым законодательством – таких, как сельское хозяйство, домашние услуги и услуги по уходу; это достигается путем введения минимальных стандартов.**
Найдите примеры передового опыта в национальном законодательстве, охватывающем данный сектор экономики, в том числе такие, где предусматривается возможность использования, по взаимной договоренности двух стран, типового трудового договора, определяющего минимальный набор стандартов. Примеров подобных договоров, в особенности для мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, существует достаточно много, и их можно адаптировать для работников по уходу (например, работники, ухаживающие за больными) и других категорий работников.
- **Выплата надлежащих медицинских и социальных пособий.**
Упомяните национальное законодательство, содержащее положения об иностранных работниках, а также приведите примеры передового опыта разных стран.
- **Выработка общих согласованных критериев признания профессиональных навыков и квалификации в секторах рынка труда, являющихся предметом переговоров; непризнание профессиональных навыков и квалификации с неизбежностью ведет к потере квалификации и «растрате умов» (brain-waste).**
Необходимо следить за тем, чтобы квалификационные требования, предъявляемые к кандидатам в процессе найма, соответствовали реальной работе, которую предстоит выполнять (например, от женщин-мигрантов, которые собираются работать в качестве няни или домашней прислуги, не следует требовать диплома учителя). Кроме того, существует ряд нетехнических навыков, например, умение общаться и чувство сострадания, которые имеют важное значение для работников по уходу, но могут не приниматься во внимание соответствующими органами. Необходимо иметь четкое представление о том, какие конкретно профессиональные навыки требуются для выполнения определенной работы, и это должно самым непосредственным образом отражаться на критериях отбора и условиях найма работников.
- **Возможность сохранения трудящимися-мигрантами пенсий по старости, медицинских и социальных пособий и выплат.**
Следует также подумать о включении в двусторонние трудовые соглашения положений о профессиональной подготовке, позволяющих работникам приобретать новые или совершенствовать уже имеющиеся профессиональные навыки (например, технические

и языковые навыки), в особенности те, которые необходимы для выполнения возлагаемых на них обязанностей. К примеру, для работников по уходу весьма полезным может оказаться обучение, в ходе которого они ознакомятся с информацией медицинского характера о таких заболеваниях, как слабоумие, болезнь Паркинсона и др., и о том, как следует обращаться с соответствующими больными. Работникам по уходу (в особенности проживающим у работодателя) в большинстве случаев приходится ухаживать за престарелыми людьми, страдающими именно такими заболеваниями, но при этом они имеют слабое представление о сути проблемы и о том, как надо справляться с ней. Ограничения на профессиональное обучение мигрантов не приносят пользы ни работодателям, ни работникам.

2. Меры и аспекты, которые следует предусматривать перед отъездом и по прибытии

- **Организация гендерного обучения для лиц, отвечающих за отбор и найм трудящихся мигрантов, с тем чтобы обеспечить справедливую и прозрачную процедуру отбора, гарантирующую потенциальным мигрантам-женщинам равный с мужчинами доступ к трудоустройству за границей.**

Следует упомянуть о «Руководстве по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции», о «Руководстве для методистов», а также о других материалах, на которые имеются ссылки в настоящей публикации, поскольку все они содержат ряд примеров и конкретных рекомендаций и могут оказаться полезными для подготовки программы такого обучения. Пищу для размышлений и дополнительную информацию по содержанию, концепциям и методике обучения могут также дать учебные семинары по теме «Гендерные аспекты трудовой миграции», проводившиеся ОБСЕ в 2010 году.

- **Распространение информации о возможностях легальной миграции и о правах и обязанностях мигрантов с тем, чтобы свести к минимуму риск для трудящихся мигрантов-женщин оказаться жертвами эксплуатации и торговли людьми.**

Информацию необходимо предоставлять на понятном мигрантам языке. Помимо использования рекламных листовок, брошюр и координаторов по информационной работе, заинтересованным сторонам следует подумать и о трансляции радиопередач в целях распространения соответствующей информации и стимулирования дискуссий среди потенциальных мигрантов. Такая практика доказала свою эффективность, особенно в странах с низким уровнем доходов. При этом крайне необходимо, чтобы процесс обмена информацией допускал возможность взаимодействия между потенциальными мигрантами и теми, кто пытается донести до них полезные сведения, в том числе возможность развеять мифы и заблуждения относительно миграционного процесса. Убедить потенциальных мигрантов в суровой реальности миграции иногда бывает довольно сложно, но это стоит попытаться сделать, чтобы донести до них информацию в противовес тому, что они могли услышать по сети социальных связей и из других источников. Общие информационные беседы необходимо проводить и в сельских районах (например, с помощью выездных групп или в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами). Эту задачу могли бы выполнять НПО или международные организации во взаимодействии с государственными учреждениями.

- **По прибытии в страну назначения мигранты должны получать информацию о национальном иммиграционном и трудовом законодательстве, системе соци-**

ального обеспечения, порядке подачи жалоб, а также контактную информацию консультационных организаций, профессиональных объединений и профсоюзов.

Вручение мигрантам соответствующих информационных листовок в аэропортах и других пунктах въезда. Кроме того, постоянное проведение информационных бесед силами НПО и международных организаций (например, встречи, организуемые для всех желающих в первое воскресенье месяца для общего информирования трудящихся мигрантов и ответов на их вопросы). Регулярное проведение таких бесед способствует постоянному упоминанию о них в системах социальных связей мигрантов и обмену информацией, что может послужить эффективным средством профилактики злоупотреблений и эксплуатации.

3. Меры защиты мигрантов в период пребывания в стране назначения

- **Организация гендерного обучения для административного персонала, ответственного за выполнение двусторонних соглашений.**

Следует также рассмотреть возможность привлечения к процессу этого обучения, где это целесообразно, консульских работников и других партнеров (например, НПО, международные организации, профсоюзы и объединения работодателей). Такая мера будет способствовать налаживанию партнерских отношений и предоставит возможность для обмена передовой практикой и информацией. Иногда организации-исполнители не располагают последней информацией (например, о политических изменениях или ожидаемых реформах, об изменениях ситуации в странах происхождения мигрантов, о новых тенденциях в сообществах мигрантов в странах назначения), что может самым непосредственным образом отражаться на способах и эффективности предоставления услуг целевым группам. Поэтому сотрудничество в данной области может привести к улучшению результатов.

- **Продвижение равной оплаты и условий труда для женщин и мужчин.**

Важными элементами в обеспечении равной оплаты и равных условий труда для женщин и мужчин являются мониторинг, сбор и анализ информации. Государства должны прилагать усилия к тому, чтобы совместно с соответствующими заинтересованными сторонами (например, НПО, международные организации, профессиональные объединения и учебные заведения) проводить исследования, опросы и оценку по вопросам, касающимся трудящихся мигрантов и различных секторов занятости. Может также потребоваться организовать службы поддержки конкретных групп работников, например, тех, кто ухаживает за больными и людьми с ограниченными возможностями, с тем, чтобы помочь им справляться с потенциально тяжелой нагрузкой. Определенную помощь работникам по уходу и медицинским работникам могут оказывать группы поддержки. Такие группы могут создаваться НПО при содействии правительств, объединений работодателей и профсоюзов.

- **Изучение возможностей для воссоединения семей трудящихся мигрантов с более длительным сроком пребывания в стране назначения.**

Вопрос о воссоединении семей имеет крайне важное значение для стабильности, благополучия трудящихся мигрантов и их интеграции в общество принимающей страны. С помощью исследований и оценок можно разработать критерии для конкретных целевых групп, например, критерии дохода, необходимого основному заявителю для содержания семьи. Политика, которая базируется на эмпирических данных, может дать полезные и надежные результаты. Не следует рассчитывать, что у малоквалифицированных работников

будет такой же уровень накоплений, как у работников более высокой квалификации. Однако критерии, которые используются при выдаче разрешений на воссоединение семьи, в большинстве случаев игнорируют такие различия, устанавливая единый минимальный уровень дохода для всех претендентов. Некоторые страны делают исключение лишь для беженцев. Возможно, следует приложить дополнительные усилия в данной области для разработки более реалистичных критериев. При принятии соответствующих решений можно принимать в расчет и другие критерии, например, наличие бабушек и дедушек, способных воспитывать внуков в течение продолжительного времени и давать возможность родителям работать за рубежом. Им можно выдавать временные визы как лицам, ухаживающим за членами своей семьи.

4. Меры, которые можно осуществлять по возвращении мигрантов

- **Чтобы большее число мигрантов возвращались на родину, следует предусмотреть возможность повторной миграции; тем самым снижается риск превышения срока пребывания в стране назначения, когда легальный мигрант превращается в мигранта с неурегулированным статусом.**

Государственным структурам следует подумать об упрощении, где это целесообразно, процедуры продления срока действия разрешения на работу. Чтобы избежать злоупотреблений (халатности) со стороны работодателей, все действия по продлению разрешений должны осуществляться самими мигрантами. Работодатели должны предоставлять работникам отгулы для совершения таких действий.

- **Для повторных мигрантов следует разрешить пересмотр контракта в части условий и оплаты труда с тем, чтобы отразить наличие у них новых профессиональных навыков.**

Для поддержки работников в этом процессе следует обеспечивать их консультирование и защиту.

- **Меры, позволяющие законопослушным мигрантам переоформлять временные разрешения на работу на постоянные.**

Лицам, заключающим двустороннее трудовое соглашение, необходимо знать краткосрочные и долгосрочные перспективы трудоустройства в данном секторе для того, чтобы иметь возможность составить реалистичный прогноз спроса на рынке труда. Например, несмотря на тот факт, что мигранты, трудящиеся в качестве домашней прислуги и работников по уходу, устраиваются на работу на временной основе, во многих развитых странах у них имеются перспективы и долговременного трудоустройства. Обычно страны, которые используют временные разрешения для удовлетворения долгосрочных потребностей в рабочей силе, поступают таким образом для того, чтобы удерживать работников в секторах с низким уровнем заработной платы и плохими условиями труда. Таким образом, странам происхождения мигрантов следует обеспечивать дополнительную защиту своих работников.

- **Для оценки выполнения соглашений следует использовать гендерно ориентированный механизм мониторинга применительно к секторам с высокой долей работников-женщин (здравоохранение, уход, домашние услуги, туризм).**

Государственным структурам следует обращать внимание на те секторы экономики, в которых имеется постоянный спрос на мигрантов (например, сельское хозяйство,

строительство), и стремиться установить справедливый порядок найма, надлежащим образом учитывающий квалифицированных заявителей как мужского, так и женского пола. Это поможет уменьшить возможное гендерное неравенство.

Этичный найм медицинских работников

- Сектор медицинских услуг отличается доминированием трудовых мигрантов-женщин, в особенности когда речь идет о медицинских сестрах. Однако эта категория мигрантов порождает целый ряд проблем, связанных с «утечкой мозгов», например, недостаток медицинских услуг в странах происхождения с их ограниченными ресурсами и серьезными проблемами в сфере здравоохранения, а также потерю квалификации медицинских работников в странах назначения.
- Для решения этой проблемы некоторые страны разрабатывают своды правил этичного найма медицинских работников, которые предполагают, что такой найм должен происходить только в том случае, если между двумя странами заключено соответствующее соглашение.
- Термин «этичный найм» может интерпретироваться и применяться по-разному, но его основная цель – обеспечить равновесие между интересами государства и интересами отдельных заявителей в важных для общества сферах. В сущности, правила этичного найма призваны сдерживать крупномасштабный, активный найм работников иностранным государством или частной организацией и в то же время давать возможность медицинским работникам претендовать на трудоустройство за границей.
- Свод правил этичного найма представляют собой новаторский подход к предотвращению, в том числе, таких проблем, как:
 - использование странами назначения дипломированных специалистов из стран происхождения для решения собственных структурных проблем (например, отсутствие обученного персонала, неудовлетворительные условия труда, низкая заработная плата);
 - стремление стран происхождения экспортировать своих медицинских работников для уменьшения собственной безработицы и получения дополнительных средств в виде денежных переводов мигрантов из-за границы.
- В сводах правил этичного найма обычно используется гендерно нейтральная терминология, которая исключает прямое упоминание о женщинах, и в них отсутствуют гендерно чувствительные положения, что может приводить к непредвиденным последствиям для мигрантов-женщин, работающих в сфере здравоохранения. Таким образом, в ходе разработки и применения этих сводов правил необходимо по-прежнему прилагать дополнительные усилия для более активного внедрения гендерных подходов.
- Основываясь на рекомендациях, приведенных в «Руководстве по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции», следуя рекомендациям, разработанным применительно к двусторонним трудовым соглашениям, а также руководствуясь

дополнительными рекомендациями, перечисленными ниже, эти своды правил можно сделать более гендерно чувствительными:

- необходимо расширить сферу действия сводов правил, охватив частный сектор;
 - необходимо распространить действие сводов правил на временных сотрудников с тем, чтобы обеспечить для них равные с другими работниками принципы найма;
 - необходимо более четко разграничить активный и пассивный найм;
 - необходимо сделать своды правил юридически обязательными и предусмотреть систему мониторинга;
 - необходимо принять национальные стратегии противодействия нехватке среднего медицинского персонала, в том числе путем повышения социального статуса и заработной платы работников данной профессии;
 - необходимо стимулировать и поддерживать перемещение технологий и персонала в страны-источники миграции с тем, чтобы содействовать развитию и устойчивости их систем здравоохранения.
- См. разработанный Всемирной организацией здравоохранения документ под названием **«Международный найм медико-санитарного персонала: проект глобального кодекса практики»**. Документ в электронном виде имеется на компакт-диске и на веб-сайте: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/E126/B126_8-ru.pdf.

Учебное занятие 4.2. Групповое упражнение: Двустороннее соглашение в трудовой сфере

Продолжительность и содержание учебного занятия	45 мин. (общая продолжительность) ----- 5-минутное введение в учебное занятие: Предметное исследование 6 20-минутное групповое занятие – Часть 1 20-минутное групповое занятие – Часть 2 (заключение соглашения)
Необходимое оборудование	Копии текста Предметного исследования 6 и другие необходимые материалы (слайды и типовый договор, разработанный МОТ), ручки и бумага.
Подготовка к учебному занятию	Уделите группам по несколько минут, чтобы узнать, как у них идет работа и какие ответы они записали.
Вам понадобятся	Флипчарт, фломастеры.

Цель учебного занятия

Составить текст двустороннего трудового соглашения о временной трудовой миграции с учетом гендерных факторов и правил этичного найма, а также выработать у участников навыки обсуждения условий подобных соглашений.

Групповое упражнение: Двустороннее соглашение в трудовой сфере

Примечание: Данное учебное занятие должен проводить инструктор-эксперт, хорошо знакомый с процессом заключения двусторонних трудовых соглашений и с гендерными аспектами миграции. Организационную поддержку эксперту оказывает ведущий методист (помогает разделить участников на группы, раздать материалы и т.д.).

Рекомендации методисту

Данное групповое упражнение строится на вымышленном **Предметном исследовании 6**, текст которого раздается участникам семинара. Участникам предлагается учесть вопросы и проблемы, о которых говорилось в **модулях 1, 2 и 3**.

Для подготовки к предстоящему из двух частей групповому занятию изучите Предметное исследование 6 модуля 4 (см. Приложение): (а) Предметное исследование 6. Вымышленное информационное сообщение: проект двустороннего соглашения между страной происхождения и страной назначения о трудовой миграции медицинских работников

и работников по уходу; (б) Вымышленный образец двустороннего трудового соглашения (раздаточный материал).

Данное групповое занятие состоит из двух частей:

Часть 1

1. Расскажите участникам о данном групповом упражнении, раздайте им раздаточный материал (см. Предметное исследование и образец двустороннего трудового соглашения в Приложении к настоящему «Пособию»), затем разделите их на две группы, которые будут представлять (А) страну происхождения и (Б) страну назначения. В каждой группе назначьте двух руководителей, поскольку впоследствии, когда две группы будут разделены на четыре, потребуются четыре человека.
2. Попросите участников при разработке, обсуждении и реализации двусторонних трудовых соглашений обращать особое внимание на гендерные аспекты и правила этичного найма.
3. Предоставьте группам 20 минут для обсуждения предложенной им позиции и изучения раздаточного материала (вымышленный образец двустороннего трудового соглашения) на предмет того, какие из положений они хотели бы включить в окончательный вариант соглашения. См. вымышленный образец двустороннего трудового соглашения в Приложении.

Участники должны придумать и записать по крайней мере по два пункта для каждой статьи предлагаемого образца двустороннего соглашения. Подчеркните, что используемые формулировки и количество пунктов в каждой статье – это не самое главное, вместо этого участникам следует в первую очередь сосредоточиться на вопросах, касающихся трудоустройства мигрантов-женщин в качестве медицинских сестер в странах назначения.

Часть 2

1. Разделите две группы на четыре, чтобы они представляли страны происхождения (А) и страны назначения (Б) (т.е. группы А1 и Б2, а также А2 и Б2).
2. Задача участников состоит в том, чтобы со своими коллегами обсудить условия двустороннего трудового соглашения на основе тех пунктов, которые они придумали в первой части занятия (30 минут). Цель данного упражнения – выработать навыки ведения диалога и переговоров на основе общего набора вопросов, обсуждаемых группами А и Б.
3. Из каждой группы необходимо выбрать по одному участнику для того, чтобы они записали на флипчарте те пункты, по которым обе стороны (страна происхождения миграции и страна назначения) достигли договоренности в ходе переговоров, а также по крайней мере по два пункта, по которым договоренности достичь не удалось, и в ходе презентации результатов упражнения рассказали о причинах такого разногласия.

Учебное занятие 4.2 (продолжение). Презентация результатов упражнения группами, обсуждение, «обратная связь» и выводы

Продолжительность и содержание учебного занятия	30 мин. (общая продолжительность) ----- 20-минутная презентация результатов группового упражнения 10 минут на «обратную связь» от инструктора-эксперта, обсуждение и подведение итогов по модулю 4
Необходимое оборудование	Флипчарт
Подготовка к учебному занятию	Подумайте над ответами групп
Вам понадобятся	Распределить обязанности с ведущим методистом

Презентация проектов двусторонних трудовых соглашений группами, обсуждение, «обратная связь» и выводы

Рекомендации методисту

Соберите вместе участников двух групп, чтобы они представили подготовленный проект двустороннего трудового соглашения (с использованием флипчарта) и обсудили уроки, извлеченные из группового упражнения, а также ознакомились с мнением ведущего методиста или инструктора-эксперта.

Позаботьтесь о том, чтобы ваши замечания носили конструктивный характер и основывались на уроках, извлеченных из предыдущих занятий, и на знаниях участников.

Уделите несколько минут для того, чтобы подвести итоги учебного модуля 4 (например, чтобы дать некоторые пояснения и ответить на вопросы участников).

Направление дальнейших действий

Продолжительность и содержание учебного занятия	30 мин. (общая продолжительность) ----- Вопросы, замечания и комментарии участников относительно проблем, обсуждавшихся в ходе двухдневного учебного семинара
Необходимое оборудование	Флипчарт
Подготовка к учебному занятию	Подумайте над ответами групп
Вам понадобятся	Распределить обязанности между методистами

Цель учебного занятия

Предоставить участникам возможность определить основные приоритеты для последующей деятельности на уровне отдельных стран, а также будущие инициативы.

Рекомендации методисту

Разделите участников по крайней мере на две группы по три-четыре человека в каждой и попросите их ответить на следующие вопросы:

1. Какие политические меры или приоритеты на уровне отдельных стран они считают первоочередными?
2. Какие меры и действия, о которых участники говорили во время семинара, нуждаются в дальнейшем продолжении и развитии на уровне отдельных стран (например, реформа политики, техническое содействие и профессиональная подготовка, повышение информированности персонала, работающего в сфере миграции)?

Попросите участников записать свои мысли на флипчарте.

Соберите всех участников вместе, чтобы обсудить затронутые вопросы и определить необходимые ресурсы и практические шаги.

Заключительное занятие

Рекомендации
методисту

Отведите по крайней мере 15 минут на завершение двухдневного учебного семинара. Это занятие может провести ведущий методист или менеджер проекта совместно с представителями принимающей стороны или тех, кто участвовал в организации семинара.

Раздайте участникам **анкету для оценки эффективности учебного курса** (см. в Приложении) и предложите им в течение пяти минут заполнить ее.

Затем спросите участников, оправдались ли их ожидания относительно семинара, и сравните их ответы с теми, которые были записаны на флипчарте на первом занятии (первый день). Если какие-то ожидания не оправдались, обсудите, почему это произошло.

Проведите на флипчарте линию, обозначающую шкалу, один конец которой означает «ожидания полностью оправдались», а другой – «ожидания совершенно не оправдались». Попросите участников поставить отметку в любом месте шкалы, чтобы таким образом оценить эффективность учебного курса. Если они не решаются это сделать, поставьте для примера отметку самостоятельно. Затем предложите нескольким участникам объяснить, почему их ожидания оправдались полностью, частично или совсем не оправдались. (**Примечание:** у вас не будет времени для того, чтобы опросить таким образом всех участников семинара.) Такой прием быстро и наглядно продемонстрирует всем участникам, в какой степени семинар сумел оправдать их ожидания.

После этого ведущий методист или менеджер проекта должен завершить второй день занятий, отметив некоторые вопросы, о которых шла речь в ходе двухдневного семинара. Например, можно упомянуть о высказанных участниками полезных идеях и о приоритетах, определенных ими для последующей деятельности, поблагодарить участников и представителей принимающей стороны, а также добавить любые другие уместные замечания.

Участникам семинара необходимо вручить **свидетельства о прохождении учебного курса**, с этой целью следует организовать небольшую церемонию.

Рекомендуется также организовать **групповое фотографирование**.

После завершения семинара методистам следует уделить некоторое время для общения с участниками.

СПРАВОЧНЫЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Annual Report to Parliament on Immigration 2006 (Ottawa: Citizenship and Immigration Canada, 2006).

Annual Report to Parliament on Immigration 2007 (Ottawa: Citizenship and Immigration Canada, 2007).

Annual Report to Parliament on Immigration 2008 (Ottawa: Citizenship and Immigration Canada, 2008).

Cangiano, A., Shutes, I., Spencer, S., and Lesson, G., "Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the United Kingdom", COMPAS, University of Oxford, 2009.

D'Cunha, J., "Claim & Celebrate Women Migrants' Human Rights through CEDAW: The Case of Women Migrant Workers", UNIFEM Briefing Paper, UNIFEM, 2005, http://www.unifem.org/materials/item_detail.php?ProductID=72.

"Gender Mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices – Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming", Council of Europe, 1999, [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG\(1999\)3_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG(1999)3_en.pdf).

"Gender, Remittances and Local Development: The case of Filipino Migration in Italy", United Nations INSTRAW, International Fund for Agricultural Development, Filipino Women's Council, 2008, <http://www.un-instraw.org/view-document-details/650-gender-remittances-and-development.-the-case-of-filipino-migratin-to-italy.html>.

General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, CEDAW/c/2009/WP.1/R (*Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся женщинах-мигрантах*, CEDAW/c/2009/WP.1/R).

Good Practices to Protect Women Migrant Workers (Bangkok: UNIFEM, 2005), <http://www.humantrafficking.org/publications/501>.

Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies (Vienna: OSCE, 2009) <http://www.osce.org/item/37689.html?ch=1289> («Руководство по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции» (Вена: ОБСЕ, 2009) http://www.osce.org/publications/eea/2009/05/37689_1289_ru.pdf – на рус. яз.).

Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination (Vienna: OSCE, International Organization for Migration, and International Labour Organization, 2006), <http://www.osce.org/item/19187.html>. («Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения» (Вена: ОБСЕ, Международная организация по миграции и Международная организация труда, 2006) <http://www.osce.org/item/19187.html> – на рус. яз.).

In search of Decent Work – Migrant workers' rights: A manual for trade unionists (Geneva: International Labour Office and Bureau for Workers' Activities, 2008), <http://www.gurn.info/en/topics/migration/rights-1/ilo-conventions/in-search-of-decent-work-migrant-workers-rights>.

Kofman, E., Raghuram, P., and Merefield, M., "Gendered Migrations: Towards gender sensitive policies in the UK", Asylum and Migration Working Paper No. 6, Institute of Public Policy Research, 2005, <http://www.ippr.org/publicationsandreports/publication.asp?id=292>.

Matthews, G. and Ruhs, M., "Are you being served? Employers demand for migrant labour in the UK's hospitality sector", COMPAS Working Paper No. 51, University of Oxford, 2007.

"Migrant Workers in Canada: A review of the Canadian Seasonal Agricultural Workers Program", Policy Brief, The North-South Institute, Ottawa, 2006, http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/MigrantWorkers_Eng_Web.pdf.

Moreno-Fontes Chammartin, G., "Migration, Gender Equality and Development", International Labour Office, 2008.

Newland, K., Agunias, D.R., and Terrazas, A., "Learning by Doing: Experiences of Circular Migration", in *Insight*, Migration Policy Institute, Brussels, September 2008, <http://www.migrationpolicy.org/pubs/Insight-IGC-Sept08.pdf>.

Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide (Geneva: International Labour Office, 2003), Booklets 1-6.

Ruhs, M. and Martin, P., "Numbers vs. Rights: Trade-offs and Guest Worker Programs", COMPAS Working Paper No. 40, University of Oxford, 2006.

Rubin, J., Rendall, M.S., Rabinovich, L., Tsang, F., van Oranje-Nassau, C., and Janta, B., *Migrant women in the European labour force: Current situation and future prospects* (Cambridge: Rand Europe, 2008), http://www.rand.org/pubs/technical_reports/2008/RAND_TR591.pdf.

Satterthwaite, M., "Human Rights Protections Applicable to Women Migrant Workers", UNIFEM Briefing Paper, UNIFEM, New York, 2003, http://www.unifem.org/attachments/products/HRProtectionsApplicable2WMW_eng.pdf.

"The Services Offered by the National Agency for the Promotion of Labour Competencies – ANAPEC", Presentation by ANAPEC at the OSCE Seminar on Gender-Sensitive Labour Migration, Slovenia, 2009.

Tan, Y., "Issues of Women Migrants and a Gendered 'Lens' Towards Developmental Resettlement in the Three Gorges Project: China", National Institute of Labour Studies, Flinders University of South Australia, Adelaide, Australia.

Tolley, E., "The Skilled Worker Class: Selection Criteria in the Immigration and Refugee Protection Act", Metropolis Policy Brief No. 1, January 2003.

"UNIFEM-CEDAW Panel on Addressing Women Migrant Workers' Concerns", UNIFEM, New York, July 2003.

World Migration Report 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy (Geneva: IOM, 2008).

Другие источники (для наглядных пособий):

Мультимедийные ресурсы Международной организации труда, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Broadcast_materials/lang--en/index.htm.

Электронные презентации в формате PowerPoint на прилагаемом компакт-диске.

ПРИЛОЖЕНИЕ

**Предметные исследования,
раздаточные материалы
и дополнительные
рекомендации методистам**

Предметные исследования, вопросы, раздаточные и другие дополнительные материалы

1. Предметное исследование 1. Феминизация трудовой миграции
2. Предметное исследование 2. Вымышленное информационное сообщение: соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции между страной происхождения и страной назначения
 - Вопросы для группы А
 - Вопросы для группы Б
3. Раздаточный материал 1. Международные документы в области прав человека, рекомендации и обязательства
4. Раздаточный материал 2. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин – Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся мигрантах-женщинах
5. Раздаточный материал 3. Что заставляет женщину принять решение о миграции?
6. Раздаточный материал 4. Незащищенность мигрантов на разных этапах миграции
7. Дополнительные печатные материалы для раздачи участникам семинара: *«Руководство по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции»* (публикация ОБСЕ) и *«Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide»* (*«Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин. Информационный сборник»* – на англ. яз.) (публикация Международного бюро труда).

Предметное исследование 1. Феминизация трудовой миграции

XYZ, одна из беднейших стран в мире, страдающая от неблагоприятных погодных условий, стихийных бедствий и политической нестабильности, отличается давней историей трудовой миграции, традиционно связанной с циклическими периодами усиления бедности из-за сезонных засух, войн и нехватки ресурсов. Для страны характерна высокая рождаемость и повсеместная нищета, а также весьма низкий уровень заработной платы. Как показывают различные исследования, за чертой бедности живет более половины населения. По последним оценкам, из всего населения страны, насчитывающего 12 миллионов человек, более трех миллионов проживают за границей. Большинство из них мигрируют в пределах своего региона, но многие направляются в страну Окс.

Основу экономики страны составляют мелкие сельскохозяйственные предприятия, и в сельской местности проживает более 50 процентов населения. На долю аграрного сектора приходится примерно 40 процентов занятых, а остальная часть экономики представляет собой в основном сферу услуг.

Образовательный уровень населения относительно низок. По сравнению с мужчинами женщины отличаются более высоким коэффициентом посещаемости учебных заведений и уровнем образования.

Из-за царящей в обществе патриархальной культуры принцип равного вознаграждения за труд равной ценности не соблюдается, и заработная плата женщин составляет 30-40 процентов от заработной платы мужчин. Зачастую предполагается, что женщины должны работать на мужчин из своей семьи бесплатно.

Кроме того, возможности профессиональной подготовки и трудоустройства, особенно на должности среднего и высшего руководящего звена, открыты в основном только для работников-мужчин, и женщинам, по всей видимости, не удастся пробить «стеклянный потолок»³⁹. В результате у женщин доступ к занятости ограничен гораздо больше, чем у мужчин (по сравнению с мужчинами женщины чаще оказываются безработными и занимаются мало-квалифицированным и низкооплачиваемым трудом).

В то же время, в условиях падения семейных доходов из-за экономического кризиса и политической нестабильности вклад женщин в эти доходы становится довольно значительным, и, как следствие, все большее число женщин стремятся найти работу за границей. В результате, в условиях растущей бедности и отсутствия возможностей трудоустройства внутри страны самостоятельная трудовая миграция женщин стала важнейшей стратегией выживания.

Хотя имеющаяся информация о численности женщин, мигрирующих в поисках работы за границу, весьма ограничена (официальные данные и статистические сведения приводятся без

³⁹ «Стеклянный потолок» – образное выражение, означающее невидимый искусственный барьер, который формируется предрассудками и закрывает женщинам путь к руководящим должностям в сфере управления или является причиной их недостаточной представленности в органах власти и среди лиц, принимающих решения.

разбивки по полу), разные источники показывают, что эта численность достаточно велика и, по всей вероятности, возрастает. Причем имеющиеся данные, разумеется, не учитывают численность трудящихся мигрантов-женщин, покидающих страну в качестве жертв торговли людьми.

По легальным каналам женщины почти не мигрируют, поскольку пять двусторонних трудовых соглашений, подписанных XYZ с несколькими странами назначения, предусматривают трудоустройство лишь 20 тыс. человек в год в сельском хозяйстве и строительстве, где доминируют в основном мужчины. Из-за своего неурегулированного статуса в странах назначения большинству трудящихся мигрантов-женщин удается находить там только малоквалифицированную, низкооплачиваемую работу (главным образом в качестве домашней прислуги) в неформальной экономике, без такой защиты труда (неудовлетворительные условия труда и отсутствие социального обеспечения), какую обычно имеют мужчины. Страна испытывает трудности и с регулированием легальных потоков выезжающих с ее территории мигрантов, так как ее департамент миграции не располагает достаточным потенциалом, особенно в том, что касается людских и материальных ресурсов. Более того, хотя в стране имеется достаточно большое число частных агентств по трудоустройству, направляющих работников за границу, правительство не в состоянии контролировать их, и, судя по имеющимся сообщениям, эти агентства допускают злоупотребления.

Страна не подписывала никаких двусторонних или многосторонних соглашений о социальном обеспечении, а также не заключала никаких двусторонних или многосторонних соглашений о признании дипломов, квалификаций и свидетельств об образовании.

Трудовая миграция женщин – относительно новое явление, которое означает существенное изменение гендерных ролей в стране, создает новые трудности для государственной политики и оказывает воздействие на традиционное разделение гендерных ролей в семье. Среди образованной части населения страны женщины все чаще эмигрируют без сопровождения родственников-мужчин. В результате правительство рассматривает возможность введения запрета на эмиграцию девочек и женщин в возрасте от 12 до 35 лет.

В последнее время XYZ стала одним из основных источников нерегулируемой миграции в страну Окс. В качестве ответной меры Окс оказывает XYZ существенную помощь, чтобы обеспечить ее социальное развитие на период в десять лет.

Страна Окс обратилась к XYZ с просьбой создать специальную рабочую группу, включающую представителей социальных партнеров (организации работодателей и работников), и разработать предложения относительно стратегий, законов и административных мер, необходимых для улучшения процесса регулирования миграции, а также расширения возможностей трудоустройства внутри страны.

Страна Окс желает также заключить с XYZ специальное соглашение, чтобы бороться с нерегулируемой миграцией путем усиления пограничного и визового контроля, а также способствовать возвращению мигрантов на родину и их реинтеграции. В целях развития такого сотрудничества Окс согласилась оказать XYZ помощь в налаживании и укреплении связей с общинами ее граждан, живущих за границей, и в создании информационно-управляющего центра по вопросам миграции. Деятельность этого центра можно было бы сосредоточить на мобилизации сбережений и денежных переводов, на создании для квалифицированных работников стимулов к возвращению на родину, на налаживании и укреплении связей между

молодыми иммигрантами второго поколения, живущими в Европе, и молодежью в XYZ, а также на разработке и реализации совместных программ развития.

Указания для участников семинара

Вы являетесь членом специальной рабочей группы (ваша группа участников семинара), на которую возложена задача разработать и представить представителям страны Окс предложения относительно политических, законодательных и административных мер, которые должна принять ваша страна (XYZ).

Ознакомившись с текстом предметного исследования, группа должна в течение 15 минут разработать свою стратегию и затем еще в течение 10 минут изложить ее на флипчарте. При этом необходимо отметить, какое учреждение или организацию вы представляете, а также обосновать предлагаемые меры.

Позаботьтесь о том, чтобы предлагаемые вами стратегии и меры отличались логической последовательностью и взаимосвязанностью.

Источник: составитель – Мария Галлотти (Maria Gallotti) (gallotti@ilo.org), редактор – Глория Морено-Фонт Шаммартен (Gloria Moreno-Fontes Chammartin) (mfontes@ilo.org), Международная программа в области миграции, Международное бюро труда (МБТ).

Предметное исследование 2. Вымышленное информационное сообщение: соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции между страной происхождения и страной назначения

Газета «Эплэнд индипендент»

Последние пять лет правительства Окса и Запландии пытаются решать проблемы, связанные с нерегулируемым потоком трудовых мигрантов из первой страны во вторую. Вчера после встречи представителей министерств внутренних дел, труда и иностранных дел двух стран обе стороны договорились о сотрудничестве в целях налаживания легальных каналов миграции домашних и сезонных сельскохозяйственных работников. В этих двух секторах запландской экономики присутствует наибольшее число мигрантов с нерегулированным статусом. По мнению государственных должностных лиц, подобному перемещению рабочей силы из одной страны в другую способствуют такие важные факторы, как наличие давних исторических связей, общность языка и безвизовый режим въезда. Не следует забывать и о других существенных факторах – существующей между двумя странами разнице в размере заработной платы, разнице в емкости национальных рынков труда (благодаря диверсификации своей экономики Запландия предлагает более широкие возможности трудоустройства), происходящей региональной интеграции, активности мигрантов из Окса, создавших в Запландии обширные системы социальных связей, а также о гендерном равенстве, которым пользуются в Запландии мигранты из Окса.

Использование легальных каналов миграции до настоящего времени обеспечивают главным образом агентства по найму и трудоустройству обеих стран, которые выступают в роли связующего звена между работниками и работодателями и предлагают разнообразные услуги – от подбора персонала до предшествующей отъезду профессиональной ориентации. За все эти услуги с потенциальных трудовых мигрантов взимается определенная плата. Тем не менее, как показывают оценки специалистов, из всех мигрантов из Окса мигранты с урегулированным статусом, легально работающие в Запландии на временной основе в сельском хозяйстве и секторе домашних услуг (средний возраст от 20 до 35 лет), составляют лишь 40 процентов. Несмотря на то, что работники сферы домашних услуг остаются в стране безвыездно в течение достаточно продолжительного времени (в среднем пять лет), их по-прежнему нанимают и допускают туда по программам временной трудовой миграции, как и их соотечественников из аграрного сектора, которые находятся в Запландии в среднем по шесть-восемь месяцев в году. Среди мигрантов из Окса с урегулированным статусом работники сферы домашних услуг составляют 5 процентов.

Недавно запландская неправительственная организация «Надежда» провела обследование среди мигрантов с урегулированным статусом. Результаты этого обследования показали, что в отношении трудящихся мигрантов из Окса – в отличие от граждан Запландии – допускается большое количество нарушений национального трудового законодательства. Проверить эту информацию по другим источникам невозможно, поскольку ни агентства по трудоустройству, ни правительства Окса и Запландии подобных оценок не проводят.

Мигранты из Окса вносят вклад в развитие экономики Запландии, рост ВВП которой составляет 4 процента, благодаря чему страна является одной из самых процветающих в регионе. Экономическое процветание Запландии объясняется тремя основными факторами: (1) экспорт сельскохозяйственной продукции; (2) устойчивый рост экономической активности женщин в наиболее прибыльных секторах экономики; (3) конкурентное преимущество рынка труда

и тот факт, что работники из Запландии обычно обладают более высокой квалификацией по сравнению с работниками из соседних стран. В то же время, результаты вышеупомянутого обследования свидетельствуют также о том, что в Оксе растет бедность и усиливаются другие социальные проблемы, особенно среди сельского населения.

Рекомендации
методисту

Участникам семинара можно сообщить следующую информацию:

1. Обе страны договорились о сотрудничестве, но они не подписали никакого двустороннего соглашения в трудовой сфере. Ссылаясь на данную газетную статью, недобросовестные агенты по найму могут пытаться завлекать потенциальных трудовых мигрантов лживыми обещаниями трудовых договоров и таким образом инициировать волну нерегулируемой миграции.
2. В национальном трудовом законодательстве Запландии отсутствуют положения о труде в сфере домашних услуг. Поэтому в отношении мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, применяются специальные положения об иностранцах. Между реальной продолжительностью трудовых отношений и процедурой найма, официально ориентированной на временных или сезонных работников, существует противоречие. Основываясь на данных, приведенных в газетной статье, и учитывая существующий рыночный спрос, можно предположить, что значительное число тех, кто работает в качестве домашней прислуги, делают это нелегально. Причина может корениться в слишком высокой плате, взимаемой за свои услуги частными агентствами по трудоустройству.
3. Существующий порядок выдачи иностранным работникам сезонных виз для сельскохозяйственных работ также основывается на специальных положениях, которые предусматривают сочетание определенных прав, предоставляемых гражданам, и некоторых исключений (например, работники не имеют права объединяться в профсоюзы и закрепляются за своим первым работодателем, подавшим заявление о выдаче им разрешения на работу).
4. По существующим программам сезонной миграции сельскохозяйственных работников производится найм только мигрантов-мужчин даже несмотря на то, что женщины в Оксе обладают достаточно хорошими навыками и опытом в области сельскохозяйственных работ.
5. Трудовые мигранты-мужчины проходят медицинский осмотр, однако их возраст и семейное положение во внимание не принимаются. С другой стороны, для домашней прислуги существуют возрастные ограничения, и работа предоставляется в основном незамужним женщинам несмотря на отсутствие у них опыта в уходе за детьми.
6. Мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, как и сезонные сельскохозяйственные работники, зависят от своих работодателей в том, что касается получения разрешений на работу. Сменить место работы они могут только по инициативе своего работодателя в Запландии.

7. Во всем, что касается получения необходимой информации и удовлетворения потребностей, мигранты с урегулированным статусом почти целиком полагаются на агентства по найму и трудоустройству. Надлежащий контроль за деятельностью этих агентств со стороны соответствующих государственных учреждений отсутствует, при этом в обеих странах они повсеместно считаются двигателями экономического роста.
8. В настоящее время все связанные с миграцией и трудоустройством расходы оплачивают сами мигранты, однако, возможно, какую-то их часть должны взять на себя и работодатели (например, расходы, связанные с оформлением найма, часть транспортных расходов и расходов на оформление разрешений на работу).

Необходимо, чтобы участники семинара подробно обсудили все возможные сценарии, потому что данное упражнение поможет им задуматься об актуальности гендерно чувствительных индикаторов для политики в области миграции, а также позволит приобрести дополнительные знания и развить навыки коллективной работы, которые пригодятся им при изучении материала остальных учебных модулей.

В предметных исследованиях модулей 2, 3 и 4 эта сюжетная линия будет продолжена, и одно из исследований будет посвящено мигрантам из Окса, работающим в Запландии в качестве домашней прислуги.

Вопросы для группы А

Группа А: страна происхождения

1. **Существуют ли какие-либо соглашения, нормативные акты и службы, помогающие потенциальным трудовым мигрантам-женщинам принимать обоснованные решения о миграции?**
 - а. Существуют ли какие-либо *двусторонние или многосторонние соглашения*? Если существуют, то содержат ли они положения о минимальной заработной плате, медицинских выплатах, выходных, отпусках и установленной продолжительности рабочего дня? Имеются ли в них прямые упоминания о женщинах или о равных возможностях для мужчин и женщин?
 - б. Какие существуют нормативные акты, касающиеся *надзора за деятельностью агентств по трудоустройству* и их представителей? Имеются ли каналы для подачи жалоб в случае нарушения прав государственными и негосударственными организациями?
 - в. Предусматривают ли *ознакомительные программы, предшествующие отъезду*, активное участие трудовых мигрантов-женщин в качестве консультантов или организаторов?
2. **Насколько хорошо подготовлены сотрудники посольств и консульств к оказанию помощи трудящимся мигрантам-женщинам, столкнувшимся с эксплуатацией и насилием?**
 - а. Предоставляют ли посольства и консульства информацию о *социальной поддержке* (предоставление убежища и линии экстренной связи в кризисных ситуациях) и дают ли они *юридические консультации* (по трудовому и иммиграционному законодательству)?

- б. Имеется ли у женщин, оказавшихся в чрезвычайной ситуации, возможность воспользоваться средствами из *фондов срочной помощи* через посольства и консульства или в рамках программы миграции?
- 3. Какие возможности имеются у трудящихся мигрантов-женщин для перевода заработанных средств на родину?**
- а. Существуют ли для этого *стимулы* (например, ссуды оставшимся на родине родственникам для развития предпринимательской и другой приносящей доход деятельности)?
 - б. Обладают ли трудящиеся мигранты-женщины достаточной *финансовой грамотностью*, чтобы осуществлять такие операции (перевод денежных средств) самостоятельно, или же кто-то им в этом помогает?
- 4. Имеются ли какие-либо программы, связанные с крупномасштабной эмиграцией?**
- а. Существуют ли программы *поддержки семей, возглавляемых женщинами* после отъезда за границу их членов мужского пола, программы для детей родителей-мигрантов, программы ухода за престарелыми родителями мигрантов?
 - б. Проводится ли *оценка качества услуг*, предоставляемых потенциальным мигрантам в зависимости от продолжительности программы трудовой миграции (количество лет работы)?
- 5. Существуют ли программы экономической и социальной реинтеграции трудовых мигрантов-женщин?**
- а. Разрабатывались ли они с учетом мнения женщин, вернувшихся домой после работы за границей? Как эти женщины воспринимают предлагаемые им услуги и пользуются ими?
 - б. Предусматривают ли программы реинтеграции активное участие трудящихся мигрантов-женщин?
 - в. Осуществляется ли в рамках программ реинтеграции вернувшихся домой мигрантов их консультирование по вопросам трудоустройства и профессионального роста? Предусматривают ли программы профессиональной подготовки (переподготовки) активное участие трудящихся мигрантов-женщин?
 - г. Существует ли необходимость в решении социальных проблем, связанных с обратной миграцией работников-женщин (гендерные отношения, конфликты между супругами и проблемы, связанные с выполнением родительских ролей)?

Вопросы для группы Б

Группа Б: страна назначения

- 1. Существует ли какая-то стратегия или служба, предусматривающая выявление и защиту женщин на тех рынках труда, где они оказываются менее защищенными?**
- а. Проводили ли государственные органы, отвечающие за вопросы миграции, *всестороннее комплексное исследование* положения трудящихся мигрантов-женщин, в том числе исследование последствий дискриминации, порядка применения и исполнимости трудовых договоров в том, что касается размера заработной платы, продолжительности рабочего времени, вычетов, удержаний и других соответствующих вопросов?
 - б. Принимает ли государство специальные меры, направленные непосредственно на *борьбу с сегрегацией по гендерным факторам на рынке труда*, с дискриминацией

- в отношении трудящихся мигрантов-женщин и с насилием на гендерной почве на рабочих местах?
- в. Подпадает ли под действие *национального трудового законодательства* труд домашней прислуги и работников аграрного сектора? Если не подпадает, то какие шаги предпринимает государство для защиты работников этих секторов, в том числе касающиеся продолжительности рабочего времени, минимальной заработной платы, отпусков и выходных дней?
 - г. Насколько эффективными являются *меры по контролю и обеспечению применения соответствующих законодательных положений* в тех секторах экономики, где преобладают трудовые мигранты-женщины? Распространяются ли эти меры и на тех, кто работает в частных домах?
 - д. *Информирует* ли министерство труда работников об их трудовых правах (наличие «горячей линии», предоставление информации на том языке, которым владеют представители сообщества мигрантов)?
 - е. Предоставляются ли трудящимся мигрантам-женщинам – в том числе неправительственными организациями – надлежащие *консультационные услуги и юридическая помощь*?
 - ж. Включает ли страна в свои *отчеты о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин* информацию о положении трудящихся женщин-мигрантов?

2. Какие существуют программы и соглашения для содействия приезду и ориентации мигрантов?

- а. Существуют ли какие-либо *двусторонние или многосторонние соглашения* относительно условий найма мигрантов? Содержат ли они положения о минимальной заработной плате, медицинских выплатах, выходных, отпусках и установленной продолжительности рабочего дня? Обеспечивают ли они прямое стимулирование найма мигрантов-женщин (например, путем установления соответствующих квот)?
- б. Привязываются ли визы, выдаваемые для *воссоединения семьи*, к какому-то одному из супругов? Что происходит в случае распада семьи (например, развод или домашнее насилие)? Является ли процедура воссоединения семьи несоразмерно громоздкой и обременительной в том случае, когда в качестве основного заявителя выступает женщина, а не мужчина (например, наличие условий о минимальном доходе (сумме сбережений), несоразмерном с получаемой заработной платой)?
- в. Каков порядок действия *виз, выдаваемых временным работникам*? Закрепляются ли они за определенным работодателем? Что происходит, если работник покидает своего работодателя? Может ли трудящаяся женщина-мигрант подать жалобу в связи с тем, что работодатель, за которым она закреплена, передал ее по субподряду другому лицу?
- г. Какую роль в деятельности по облегчению приезда и ориентации мигрантов играют *департаменты иммиграции*, по делам женщин (равных возможностей), здравоохранения и труда?
- д. *Представлены ли трудящиеся мигранты-женщины* в органах государственного планирования трудовой миграции хотя бы косвенным образом – через организации гражданского общества (НПО) или профсоюзы?

- 3. Каким образом производится оценка работодателей в плане соблюдения ими законодательства и обеспечения достойных условий труда, и кто производит такую оценку?**
- а. Какие предусматриваются *санкции за несоблюдение законодательства* и нарушение прав работников?
 - б. Имеется ли в программе система автоматической *оценки работодателей*?
 - в. Существует ли градуированная *шкала заработной платы* для работников из разных стран? Если существует, то как эта шкала рассчитывается?
 - г. Обладают ли мигранты-женщины и мигранты-мужчины *равными возможностями* трудоустройства с учетом их навыков и квалификации или же имеет место гендерное неравенство?
- 4. Каким образом регулируется доступ к определенным занятиям и профессиям (признание дипломов)?**
- а. Существуют ли какие-либо дополнительные *барьеры* на пути к рынку труда (например, отсутствие опыта работы в стране назначения, недостаточные профессиональные языковые навыки)?
- 5. Разрешается ли работать супругам после определенного периода времени, проведенного в стране?**
- а. Существуют ли для них какие-либо ограничения (например, по продолжительности рабочего времени, по видам выполняемой работы)?
 - б. Могут ли супруги пользоваться услугами, предоставляемыми основному заявителю (например, курсы профессиональной подготовки, курсы по изучению языка), или же для них в этом плане имеются какие-то ограничения?
- 6. Какие политические меры (законы) регламентируют процесс регуляризации мигрантов, и кто подпадает под программы регуляризации?**
- а. Учитывают ли эти политические меры (законы) то обстоятельство, что трудящимся мигрантам-женщинам, особенно работающим в частных домах, зачастую бывает труднее предоставить необходимые документы?

Раздаточный материал 1. Международные документы в области прав человека, рекомендации и обязательства⁴⁰

- Конвенции МОТ о трудящихся-мигрантах (№ 97, № 143), <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C097>, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C143> (на англ. яз.); <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv097.htm>, <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv143.htm> (на рус. яз.).
- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095898.pdf (на англ. яз.), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_140748.pdf (на рус. яз.).
- Не носящие обязательного характера Многосторонние основы МОТ в области трудовой миграции, <http://www.ilo.org/public/english//standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/tmmflm-1.pdf> (на англ. яз.).
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, <http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm> (на англ. яз.), <http://www.un.org/russian/documen/convents/cedaw.htm> (на рус. яз.).
- Пекинская платформа действий, Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a--20.en> (на англ. яз.).
- Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, <http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm> (на англ. яз.), <http://www.un.org/russian/documen/convents/migrant.htm> (на рус. яз.).
- Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Word/005.doc> (на англ. яз.), <http://www.echr.ru/documents/doc/2440800/2440800-001.htm> (на рус. яз.).
- Всеобщая декларация прав человека, <http://www.un.org/en/documents/udhr/> (на англ. яз.), <http://www.un.org/ru/documents/udhr/> (на рус. яз.).
- Международный пакт о гражданских и политических правах, <http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm> (на англ. яз.), <http://www.un.org/russian/documen/convents/pactpol.htm> (на рус. яз.).

⁴⁰ *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, op. cit.*, note 1, pp. 10-11. Следует иметь в виду, что некоторые из этих документов являются юридически обязательными, а некоторые представляют собой политические обязательства.

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm> (на англ. яз.), <http://www.un.org/russian/documen/convents/pactecon.htm> (на рус. яз.).
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин – Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся мигрантах-женщинах, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf (на англ. яз.), http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_ru.pdf (на рус. яз.).
- Обязательства ОБСЕ в области миграции и обеспечения гендерного равенства, http://www.osce.org/documents/odihr/2005/05/14170_en.pdf (на англ. яз.), http://www.osce.org/documents/odihr/2005/05/14170_ru.pdf (на рус. яз.), http://www.unece.org/trans/osce/osceunece/17th_OSCE_2009_Final.pdf (на англ. яз.), <http://www.osce.org/eea/>, <http://www.osce.org/gender/> (на англ. яз.).

Обязательства ОБСЕ в области миграции и обеспечения гендерного равенства

Страны-участницы ОБСЕ приняли целый ряд обязательств, с одной стороны, относительно соблюдения прав мигрантов и, с другой стороны, относительно обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин. И хотя явно выраженные обязательства в отношении защиты и соблюдения прав мигрантов-женщин или в отношении гендерных аспектов миграции среди них отсутствуют, страны-участницы подчеркивают необходимость в принятии соответствующих мер для защиты определенных уязвимых групп женщин, таких, как женщины-мигранты, которые «особым образом затрагиваются или становятся уязвимыми перед насилием».⁴¹

Обязательства в области миграции⁴²

С момента подписания Хельсинкского заключительного акта в 1975 году страны-участницы ОБСЕ приняли большое количество обязательств в отношении миграции, самое последнее из которых – Решение Совета министров иностранных дел ОБСЕ № 5/09 об управлении миграционными процессами⁴³. Эти обязательства отчасти охватывают новые вопросы, а также предусматривают дополнительный контроль за исполнением обязательств, принятых в рамках других международных организаций, например, ООН. Обязательства ОБСЕ в области миграции призваны обеспечить выполнение таких политических задач, как защита мигрантов, оптимизация выгод от миграции и смягчение ее негативных последствий для стран происхождения и назначения, а также развитие сотрудничества и диалога между странами происхождения и назначения по вопросам управления миграционными процессами.

41 Совет министров ОБСЕ, Решение № 15/05, «Недопущение и пресечение насилия в отношении женщин», Любляна, 6 декабря 2005 г., http://www.osce.org/documents/mcs/2005/12/17433_ru.pdf.

42 “Review of the Implementation of OSCE Commitments related to migration by OSCE participating States”, A report prepared by the International Labour Office for the OSCE for the 17th Environmental and Economic Forum, Athens, 6 May 2009, http://www.unece.org/trans/osce/osceunece/17th_OSCE_2009_Final.pdf.

43 Совет министров иностранных дел ОБСЕ, Решение № 5/09, «Управление миграционными процессами», Афины, 2 декабря 2009 г., http://www.osce.org/documents/cio/2009/12/42067_ru.pdf.

В плане обеспечения **защиты трудящихся мигрантов** страны-участницы обязуются защищать и соблюдать основополагающие права человека мигрантов и членов их семей, в том числе экономические, социальные и культурные права, а также способствовать улучшению их социального обеспечения, включая условия жизни;⁴⁴

- осуждать дискриминацию по признаку этнического происхождения и противодействовать нетерпимости и ксенофобии в отношении трудящихся мигрантов;⁴⁵
- обеспечивать равенство прав трудящихся мигрантов с правами граждан стран назначения в том, что касается условий занятости, труда и социального обеспечения;⁴⁶
- способствовать равенству возможностей в том, что касается условий труда, образования, социального обеспечения, услуг в области здравоохранения, обеспечения жильем, доступа к членству в профсоюзах, а также культурных прав;⁴⁷
- содействовать воссоединению семей и регулярным контактам между трудящимися мигрантами и членами их семей.⁴⁸

Были приняты также конкретные обязательства по обеспечению равных возможностей для детей трудящихся мигрантов и детей граждан стран назначения в том, что касается доступа к образованию.

-
- 44 Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, Хельсинки, 1975 г., http://www.osce.org/documents/mcs/1975/08/4044_ru.pdf; Итоговый документ Мадридской встречи 1980 года представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после совещания, Мадрид, 1983 г., http://www.osce.org/documents/mcs/1980/11/4223_ru.pdf; Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, Копенгаген, 1990, http://www.osce.org/documents/odih/1990/06/13992_ru.pdf; Парижская хартия для новой Европы, «Новая эра демократии, мира и единства», Париж, 1990 г., http://www.osce.org/documents/mcs/1990/11/4045_ru.pdf; Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, Москва, 1991 г., http://www.osce.org/documents/odih/1991/10/13995_ru.pdf; Итоговый документ Венской встречи 1986 года представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после совещания, Вена, 1989 г., http://www.osce.org/documents/mcs/1986/11/4224_ru.pdf.
- 45 Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, Москва, 1991 г.; Встреча СБСЕ на высшем уровне 1994 года, «На пути к подлинному партнерству в новую эпоху», Будапешт, 1994 г., http://www.osce.org/documents/mcs/1994/12/4048_ru.pdf; Решение Совета министров ОБСЕ № 4/03, «Толерантность и недискриминация», Маастрихт, 2003 г., http://www.osce.org/publications/rfm/2008/03/30426_1084_ru.pdf; Решение Совета министров ОБСЕ № 12/04, «Толерантность и недискриминация», София, 2004 г., http://www.osce.org/publications/rfm/2008/03/30426_1084_ru.pdf; Постоянный совет ОБСЕ, Решение № 621, «Толерантность и борьба с расизмом, ксенофобией и дискриминацией», 29 июля 2004 г., http://www.osce.org/documents/rc/2004/07/3374_ru.pdf.
- 46 Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, Хельсинки, 1975 г.
- 47 Встреча СБСЕ на высшем уровне 1992 года, «Вызов времени перемен», Хельсинки, 1992 г., http://www.osce.org/documents/mcs/1992/07/4046_ru.pdf.
- 48 Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, Хельсинки, 1975 г.; Итоговый документ Мадридской встречи 1980 года представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после совещания, Мадрид, 1983 г.; Итоговый документ Венской встречи 1986 года представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после совещания, Вена, 1989 г.

В плане **оптимизации выгод от миграции** и удовлетворения спроса на рабочую силу в странах происхождения и назначения страны-участницы стремятся:

- соблюдать подписанные ими международные соглашения;⁴⁹
- улучшать оказываемую мигрантам консульскую, правовую и медицинскую помощь;⁵⁰
- принимать на национальном уровне эффективные нормы по регулированию миграции;⁵¹
- облегчать порядок передвижения мигрантов;⁵²
- содействовать интеграции трудящихся мигрантов, в том числе путем повышения информированности о вкладе мигрантов в развитие общества и предоставления трудящимся мигрантам возможности участвовать в жизни этого общества;⁵³
- обеспечивать языковую и профессиональную подготовку трудящихся мигрантов;⁵⁴
- содействовать реинтеграции возвращающихся на родину трудовых мигрантов в их странах происхождения, например, путем обеспечения выплаты пенсий;⁵⁵
- устранять основные причины нерегулируемой миграции и добиваться ее снижения;⁵⁶
- расширять возможности занятости в странах происхождения мигрантов, например, путем развития экономического сотрудничества, выгодного как для стран происхождения, так и для принимающих стран.⁵⁷

Кроме того, ряд обязательств поощряет **двустороннее и многостороннее сотрудничество**, требуя от стран-участниц:

- обеспечивать упорядоченное передвижение работников посредством взаимодействия стран назначения и стран происхождения мигрантов;
- совместно искать решения проблем, возникающих в результате трудовой миграции;
- сотрудничать в целях улучшения общего положения трудящихся мигрантов и членов их семей.

Особенно важное обязательство ОБСЕ содержится в Решении Совета министров № 2 от 2005 года, которое требует от стран-участниц принимать «на национальном уровне эффективные нормы по регулированию миграции».

49 Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, Хельсинки, 1975 г.

50 Итоговый документ Венской встречи 1986 года представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после совещания, Вена, 1989 г.

51 Решение Совета министров ОБСЕ № 2/05, «Миграция», Любляна, 6 декабря 2005 г., http://www.osce.org/documents/tcs/2005/12/18653_ru.pdf.

52 Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, Хельсинки, 1975 г.

53 Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, Москва, 1991 г.; Встреча СБСЕ на высшем уровне 1992 года, «Вызов времени перемен», Хельсинки, 1992 г.; Встреча СБСЕ на высшем уровне 1994 года, «На пути к подлинному партнерству в новую эпоху», Будапешт, 1994 г.; Решение Совета министров ОБСЕ № 4/03, «Толерантность и недискриминация», Маастрихт, 2003 г.; Решение Совета министров ОБСЕ № 12/04, «Толерантность и недискриминация», София, 2004 г.; Постоянный совет ОБСЕ, Решение № 621, «Толерантность и борьба с расизмом, ксенофобией и дискриминацией», 29 июля 2004 г.

54 Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, Хельсинки, 1975 г.; Итоговый документ Мадридской встречи 1980 года представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после совещания, Мадрид, 1983 г.; Итоговый документ Венской встречи 1986 года представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после совещания, Вена, 1989 г.

55 Там же.

56 Там же.

57 Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, Хельсинки, 1975 г..

Обязательства ОБСЕ в области обеспечения равенства прав и возможностей для женщин и мужчин

Со времени подписания Хельсинкского заключительного акта ОБСЕ приняла большое число обязательств в этой области, которые содержатся в декларациях Совета министров и Встреч на высшем уровне, а также в каждом отдельном важном заявлении Совета министров. Примером может служить Хартия европейской безопасности, которая гласит, что «равноправие женщин и мужчин и защита их прав человека являются важнейшим условием обеспечения мира, устойчивой демократии, экономического развития, а следовательно – безопасности и стабильности в регионе ОБСЕ».⁵⁸

Самым актуальным обязательством в плане обеспечения прав и защиты трудящихся мигрантов является Решение Совета министров № 15 от 2005 года о недопущении и пресечении насилия в отношении женщин, в котором выражается глубокая обеспокоенность тем, что особым образом затрагиваются или становятся уязвимыми перед насилием определенные группы женщин, и которое требует от государств-участников обеспечить защиту таких групп.⁵⁹

Приняв на встрече Совета министров в 2004 году в Софии План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства, страны-участницы обязались предпринимать следующие шаги для недопущения дискриминации и обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин:

«обеспечить разработку Организацией политики, эффективно способствующей гендерному равенству, а также учет гендерных аспектов в новых предложениях и инициативах;

(...)

соблюдать и в полном объеме воплощать в жизнь принятые ими международные нормы и обязательства, касающиеся равенства, недопущения дискриминации, а также прав женщин и девочек;

(...)

соблюдать Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), если они являются ее сторонами, либо рассмотреть вопрос о ратификации этой конвенции или присоединении к ней, если они еще не сделали этого. Государства, ратифицировавшие данную конвенцию или присоединившиеся к ней с оговорками, рассмотрят возможность снятия этих оговорок. Государствам, являющимся сторонами КЛДЖ, предлагается также рассмотреть вопрос о ратификации Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;

(...)

58 ОБСЕ, Стамбульская встреча на высшем уровне 1999 года, «Хартия европейской безопасности», ноябрь 1999 г., п. 32, http://www.osce.org/documents/mcs/1999/11/4050_ru.pdf, «Хартия европейской безопасности», п. 23.

59 Совет министров ОБСЕ, Решение № 15/05, «Недопущение и пресечение насилия в отношении женщин», Любляна, 6 декабря 2005 г., http://www.osce.org/documents/mcs/2005/12/17433_ru.pdf.

если они являются сторонами Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), Международного пакта о гражданских и политических правах (МПГПП) и/или Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП), регулярно и своевременно представлять отчеты соответствующим органам и привлекать к подготовке своих отчетов женские организации;

(...)

предпринимать, где это необходимо, дальнейшие действия по обеспечению своим гражданам безопасных условий жизни и права на равную защиту в соответствии с законом,

(...)

опираясь на опыт ОБСЕ, разработать политику и стратегии обеспечения гендерного равенства во всех измерениях и включить в число мер по осуществлению такой политики, среди прочего, применение механизмов гендерного анализа и мониторинга для оценки эффективности политики и стратегий в гендерной области».⁶⁰

За десять с лишним лет до этого, на Московском совещании СБСЕ в 1991 году, страны-участницы обязались соблюдать и поддерживать равенство прав и возможностей как основополагающий принцип демократии и необходимый элемент безопасности в регионе:

«[государства-участники] подтверждают, что их целью является достижение не только юридического, но и фактического равенства возможностей для мужчин и женщин, а также содействие принятию эффективных мер в этом направлении».⁶¹

(...)

«[государства-участники] эффективно поощряют меры по обеспечению всех экономических возможностей для женщин, включая отсутствие дискриминации в политике и практике найма, равный доступ к образованию и профессиональной подготовке и меры, облегчающие трудящимся женщинам и мужчинам совмещение работы и семейных обязанностей; и будут стремиться обеспечить, чтобы любая политика или программы, предусматривающие структурную перестройку, не имели для женщин дискриминационных последствий».⁶²

60 Решение Совета министров ОБСЕ № 14/04: План действий ОБСЕ 2004 года по поддержке гендерного равенства, Раздел IV. Поддержка гендерного равенства в государствах-участниках, п. 42.

61 Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, Москва, 1991 г., п. 40.4.

62 Там же., п. 40.6.

Раздаточный материал 2. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся мигрантах-женщинах^{63, 64}

5 декабря 2008 г.

Язык оригинала: английский

08-63558 (E)

CEDAW/C/2009/WP.1/R

Введение

1. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (Комитет), сохраняя убежденность в том, что мигранты-женщины, как и все женщины вообще, не должны подвергаться дискриминации в какой бы то ни было из сфер их жизни, на своей тридцать второй сессии (январь 2005 года) в соответствии со статьей 21 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Конвенции) постановил выпустить общую рекомендацию, касающуюся некоторых категорий трудящихся мигрантов-женщин, которые могут подвергаться опасности жестокого обращения и дискриминации⁶⁵.
2. Эта общая рекомендация призвана способствовать осуществлению государствами-участниками своих обязательств в отношении уважения, защиты и соблюдения прав человека трудящихся мигрантов-женщин, а также обязательств юридического характера, содержащихся в других договорах, обязательствах, принятых в рамках планов действий всемирных конференций, и имеющей большое значение деятельности договорных органов по проблеме миграции, в частности Комитета по защите прав всех трудящихся-

⁶³ Настоящий документ доступен в электронном виде на сайте: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf (на англ. яз.), http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_ru.pdf (на рус. яз.).

⁶⁴ Комитет признает вклад Комитета по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей в подготовку данной общей рекомендации.

⁶⁵ Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин признает и стремится в своей деятельности опираться на важную работу в области прав мигрантов, осуществляемую другими договорными органами по правам человека, Специальным докладчиком по вопросу о правах человека мигрантов, Фондом Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин, Отделом по улучшению положения женщин, Комиссией по положению женщин, Генеральной Ассамблеей и Подкомиссией по защите и поощрению прав человека. Комитет ссылается также на свои предыдущие общие рекомендации, в частности на Общую рекомендацию 9 о статистических данных, касающихся положения женщин, Общую рекомендацию 12 о насилии в отношении женщин, Общую рекомендацию 13 о равном вознаграждении за труд равной ценности, Общую рекомендацию 15 о недопущении дискриминации женщин в национальных стратегиях предупреждения синдрома приобретенного иммунодефицита (СПИДа) и борьбы с ним, Общую рекомендацию 19 о насилии в отношении женщин, Общую рекомендацию 24 о доступе женщин к медицинскому обслуживанию, а также на заключительные замечания, сделанные Комитетом при рассмотрении докладов государств-участников.

мигрантов и членов их семей⁶⁶. Отмечая, что Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей предусматривает защиту людей, включая мигрантов-женщин, на основе их иммиграционного статуса, Комитет также указывает, что Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин предусматривает защиту всех женщин, включая женщин-мигрантов, против дискриминации по половому признаку и по гендерным факторам. Наряду с тем, что миграция открывает новые возможности для женщин и в силу расширения участия может способствовать улучшению их экономического положения, одновременно под угрозой могут оказываться их права человека и личная безопасность. Поэтому данная общая рекомендация призвана конкретно проработать условия, создающие особую уязвимость многих трудящихся мигрантов-женщин, и их опыт как жертв дискриминации по половому признаку и по гендерным факторам в качестве одновременно и причины, и последствия нарушений их прав человека.

3. Хотя государства имеют право контролировать свои границы и регулировать миграцию, они должны делать это при полном соблюдении своих обязательств в области прав человека в качестве участников договоров по правам человека, которые они ратифицировали или к которым присоединились. Сюда входит ряд процедур безопасной миграции и обязательство уважать, защищать и соблюдать права человека женщин в течение всего миграционного цикла. Эти обязательства должны осуществляться в знак признания вклада трудящихся мигрантов-женщин в социальное и экономическое развитие их собственных стран и стран назначения, в том числе в виде выполнения работы по уходу за людьми и домашней работы.
4. Комитет признает, что мигранты-женщины могут классифицироваться по различным категориям с учетом факторов, вызывающих миграцию, целей миграции и продолжительности миграционного периода, уязвимости по отношению к существующим опасностям и возможности злоупотреблений, а также с учетом их статуса в стране, в которую они иммигрируют, и имеющихся у них прав на получение гражданства. Комитет также признает, что эти категории жестко определенного характера не имеют и порой сливаются, поэтому иногда бывает сложно провести четкую линию разграничения между различными категориями. По этой причине сфера применения этой общей рекомендации ограничивается рассмотрением существующего положения в рамках следующих категорий мигрантов-женщин, которые в качестве работников бывают заняты на низкооплачиваемых работах и могут подвергаться высокой опасности злоупотреблений и дискриминации и которые могут так никогда и не получить права на постоянное проживание или гражданство, в отличие от специалистов, в стране их трудоустройства. В силу этого во многих случаях

66 Помимо договоров и конвенций, речь в данном случае идет о следующих программах и планах действий. Венская декларация и программа действий Организации Объединенных Наций, принятые на Всемирной конференции по правам человека 1993 года (часть II, пункты 33 и 35). Программа действий Каирской международной конференции по народонаселению и развитию (глава X). Программа действий Всемирной встречи на высшем уровне по социальному развитию (глава III). Пекинская декларация и Платформа действий, четвертая Всемирная конференция по положению женщин, Всемирная конференция против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости, август-сентябрь 2001 года. План действий МОТ в отношении трудящихся-мигрантов, 2004 год.

они будут оказываться вне защиты, предоставляемой законом соответствующих стран как *de jure*, так и *de facto*. К этим категориям мигрантов-женщин относятся⁶⁷:

- (a) трудящиеся мигранты-женщины, которые мигрируют самостоятельно;
- (b) трудящиеся мигранты-женщины, которые присоединяются к своим супругам или другим членам своей семьи, которые также являются трудящимися-мигрантами;
- (c) незарегистрированные⁶⁸ трудящиеся мигранты-женщины, которые могут подпадать под любую из вышеперечисленных категорий.

В то же время Комитет подчеркивает, что все категории женщин-мигрантов подпадают под действие обязательств государств-участников Конвенции и должны быть защищены положениями Конвенции против всех форм дискриминации.

- 5. Хотя мигрируют как мужчины, так и женщины, нейтральным явление миграции в гендерном отношении не является. Мигранты-женщины находятся в ином по сравнению с мужчинами положении в том, что касается легальных каналов миграции, секторов, в которые они мигрируют, форм злоупотреблений, которым они подвергаются, и их последствий. Чтобы понять конкретные последствия происходящих процессов для женщин, необходимо рассматривать миграцию женщин с точки зрения гендерного неравенства, традиционных ролей женщин, рынка рабочей силы для мужчин и для женщин, широкой распространенности насилия на гендерной основе и происходящей во всем мире феминизации нищеты и миграции рабочей силы. Поэтому углубленный учет гендерной перспективы имеет исключительно важное значение для анализа положения мигрантов-женщин и для разработки стратегий по борьбе с дискриминацией, эксплуатацией и злоупотреблениями, которым они подвергаются.

Применение принципов прав человека и гендерного равенства

- 6. Все трудящиеся мигранты-женщины должны пользоваться защитой своих прав человека, включая право на жизнь, право на личную свободу и безопасность, право не подвергаться пыткам, право не подвергаться унижающему достоинство и жестокому обращению, право

⁶⁷ Настоящая общая рекомендация касается положения мигрантов-женщин, связанного лишь с трудоустройством. В некоторых случаях трудящиеся мигранты-женщины могут становиться жертвами торговли людьми в силу разной степени уязвимости своего положения, но настоящая общая рекомендация не затрагивает обстоятельств, связанных с торговлей людьми. Явление торговли людьми имеет комплексный характер и требует более сосредоточенного внимания. Комитет считает, что всесторонне им можно заняться через призму статьи 6 Конвенции, в которой на государства-участники возлагается обязательство «принимать все соответствующие меры, включая законодательные, для пресечения всех видов торговли женщинами и эксплуатации проституции женщин». Комитет подчеркивает, что многие элементы настоящей общей рекомендации также являются актуальными и в отношении ситуаций, когда женщины-мигранты становятся жертвами торговли людьми.

⁶⁸ К числу незарегистрированных работников относятся те трудящиеся-мигранты, которые не обладают действующим видом на жительство или разрешением на работу. Такое может случиться в силу различных обстоятельств. Например, работники могут получить поддельные документы от нечистых на руку агентов либо въехать в страну с действующим разрешением на работу, но впоследствии утратить его из-за того, что работодатель примет произвольное решение уволить их с работы, они могут также стать лицами без документов, если их паспорта будут изъяты работодателем. Иногда работники могут продлевать свое пребывание в стране после истечения срока действия разрешения на работу или въезжают в страну без надлежащих документов.

на защищенность от дискриминации по признаку пола, расовой и этнической принадлежности, культурных особенностей, национальности, языка, религии или какого-либо иного положения, право не жить в нищете и иметь достаточный жизненный уровень и право на равенство перед законом и на соблюдение процессуальных гарантий. Эти права предусмотрены во Всеобщей декларации прав человека и в многочисленных договорах в области прав человека, которые были ратифицированы государствами-членами Организации Объединенных Наций или к которым те присоединились.

7. Трудящиеся мигранты-женщины также имеют право на защиту от дискриминации на основании положений Конвенции, которые требуют от государств-участников без промедления принимать все необходимые меры для ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин с тем, чтобы обеспечивать им возможность осуществлять свои права *de jure* и *de facto* на равной с мужчинами основе во всех областях.

Факторы, влияющие на женскую миграцию

8. В настоящее время женщины составляют примерно половину от общего числа мигрантов в мире. Женская миграция определяется различными факторами, как то: глобализация, желание искать новые возможности, нищета, укоренившиеся в культуре традиции в отношении женщин и имеющее гендерную основу насилие в странах происхождения, стихийные бедствия или войны и внутренние военные конфликты. Эти факторы также включают усугубляющееся разделение между мужчинами и женщинами в сфере труда в секторах производства и услуг формальной и неформальной экономики в странах назначения, а также ориентированную на интересы мужчин культуру развлечений, которая создает спрос на женщин, развлекающих мужчин. В качестве элемента этой тенденции широко отмечается значительное увеличение числа женщин, мигрирующих самостоятельно ради заработка.

Проблемы нарушений прав человека по половому признаку и по гендерным факторам, которые касаются мигрантов-женщин

9. Поскольку нарушения прав человека трудящихся мигрантов-женщин совершаются в странах происхождения, странах транзита и странах назначения, эта общая рекомендация распространяется на все три ситуации и способствует применению Конвенции, защите прав трудящихся мигрантов-женщин и обеспечению подлинного равенства женщин и мужчин во всех сферах их жизни. Следует также напомнить, что миграция является общемировым по своему характеру явлением, которое требует сотрудничества государств на многостороннем, двустороннем и региональном уровнях.

*В странах происхождения до выезда*⁶⁹

69 В пунктах 10 и 11 излагаются некоторые связанные с нарушением прав человека по половому признаку и по гендерным факторам проблемы, с которыми сталкиваются женщины в своих странах происхождения как до отъезда, так и по возвращении. Проблемы, связанные с транзитным переездом и жизнью за границей, обсуждаются в пунктах 12–22. Эти разделы являются иллюстративными и не претендуют на исчерпывающий характер. Следует отметить, что некоторые связанные с нарушением прав человека проблемы, о которых говорится в настоящем документе, могут заставить женщину принять решение о недобровольной миграции согласно соответствующим нормам международного права и в таких случаях такие нормы должны быть упомянуты.

10. Еще прежде чем покинуть свою страну, трудящиеся мигранты-женщины сталкиваются с огромным количеством затрагивающих права человека проблем, включая полный запрет или ограничения на миграционные отъезды женщин в силу их половой принадлежности или в сочетании с возрастными факторами, семейным положением или беременностью или наличием детей, ограничения на различные виды деятельности или требования о том, чтобы женщины имели письменное разрешение от родственников-мужчин для получения паспорта в связи с поездкой или миграцией. Иногда женщин задерживают для специального обучения в рамках подготовки к отъезду производящими набор агентами, и в этих случаях они могут подвергаться финансовым, физическим, сексуальным или психологическим злоупотреблениям. Женщины также могут испытывать последствия ограниченности доступа к образованию, профессиональной подготовке и полной и надежной информации о миграции, что может привести к повышению степени уязвимости в отношениях с работодателями. Агенты по трудоустройству могут требовать грабительские платежи, что иногда создает для женщин, которые обычно имеют меньше средств, чем мужчины, еще более серьезные финансовые проблемы и ставит их в еще большую зависимость в силу необходимости поисков денег в долг среди членов семьи, друзей или ростовщиков, которые также облагают кредитование высокими сборами.

В странах происхождения по возвращении

11. Трудящиеся мигранты-женщины могут сталкиваться с дискриминацией по половому признаку или в силу гендерных факторов, включая обязательную проверку на ВИЧ/СПИД для возвращающихся женщин, моральную «реабилитацию» молодых возвращающихся женщин и более высокие персональные и социальные издержки по сравнению с мужчинами без надлежащих служб, учитывающих особенности положения женщин. Например, мужчины могут возвращаться в стабильную семейную обстановку, в то время как женщины по возвращении могут стать свидетелями распада семьи, и причиной такого распада будет считаться их длительное отсутствие. Кроме того, может не быть необходимой защиты от агрессивных ответных действий со стороны алчных агентов по найму.

В странах транзита

12. Трудящиеся мигранты-женщины могут сталкиваться с большим числом различных затрагивающих права человека проблем во время пересечения иностранных государств. В случае поездки с агентом или с сопровождающими лицами мигрантов-женщин могут оставить без помощи, если агент сталкивается с трудностями во время транзита или по прибытии в страну назначения. Женщины также подвергаются опасности сексуального и физического надругательства со стороны агентов и сопровождающих лиц во время поездок в странах транзита.

В странах назначения

13. Добравшись до места назначения, трудящиеся мигранты-женщины могут сталкиваться с различными формами дискриминации *de jure* и *de facto*. В некоторых странах правительства иногда вводят ограничения или запреты на работу женщин в определенных секторах. И в любом случае трудящиеся мигранты-женщины сталкиваются с дополнительными, по сравнению с мужчинами, проблемами в силу не учитывающих особенностей их положения условий, которые лишают женщин мобильности и не позволяют иметь полный доступ к

важной информации о своих правах и правовых возможностях. Существующее понимание подходящей женщинам работы приводит к тому, что имеющиеся для них возможности в области трудоустройства связываются с обязанностями по уходу за домом и по обслуживанию, считающимися типично «женскими», или же с работой в неформальной экономике. В таких условиях женщины в основном оказываются заняты на домашнем обслуживании и в некоторых формах развлекательного бизнеса.

14. Помимо вышеизложенного, такие виды деятельности в странах назначения могут быть исключены из официального списка профессий, лишая тем самым женщин различных форм правовой защиты. В таких случаях трудящиеся мигранты-женщины сталкиваются с трудностями при заключении имеющих обязательную юридическую силу договоров, предусматривающих условия работы, в результате чего им порой приходится трудиться по многу часов, не получая при этом оплату за сверхурочные. Помимо этого, трудящиеся мигранты-женщины часто сталкиваются с несколькими формами дискриминации одновременно, испытывая на себе последствия не только дискриминации по половому признаку и на основании гендерных факторов, но также ксенофобию и расизм. Дискриминация по признаку расы, этнического происхождения, культурных особенностей, национальной принадлежности, языка, религии или какого-либо другого элемента положения может находить выражение в дискриминации по половому признаку и по гендерным факторам.
15. По причине дискриминации по признаку пола и по гендерным факторам трудящиеся мигранты-женщины могут получать меньшую зарплату по сравнению с мужчинами, им могут не заплатить вообще, задерживать зарплату до отъезда или переводить их зарплату на счета, с которых деньги снимать они не могут. Например, работодатели домашней прислуги часто переводят зарплату работников на счет, открытый на имя работодателя. Если и женщина, и ее супруг имеют рабочий статус, ее зарплата может переводиться на счет, открытый на имя супруга. Работники в преимущественно женских секторах могут не получать оплату за еженедельные выходные дни или за национальные праздники. Или же, если трудящиеся мигранты-женщины должны большие суммы посредникам по трудоустройству, они могут не иметь возможности освободиться от угнетенного положения, поскольку иначе будут не в состоянии выплатить свой долг. С такими же нарушениями, конечно, могут сталкиваться и не являющиеся мигрантами местные женщины, занятые на подобных преимущественно женских работах. Однако не являющиеся мигрантами местные женщины с большей легкостью могут поменять работу. У них есть выбор, хотя и ограниченный, для того, чтобы уйти с такой ущемляющей их права работы и найти другую, в то время как трудящиеся мигранты-женщины в некоторых странах в момент ухода с работы могут оказаться лицами без документов. Кроме того, не являющиеся мигрантами местные трудящиеся-женщины могут в случае потери работы иметь какую-то экономическую защиту благодаря поддержке со стороны семьи, в то время как являющиеся мигрантами трудящиеся-женщины такой защиты лишены. Таким образом, трудящиеся мигранты-женщины подвергаются различным опасностям как в силу своей половой принадлежности и гендерных факторов, так и из-за своего статуса мигранта.
16. Трудящиеся мигранты-женщины могут оказаться лишенными возможности производить накопления или безопасно переводить деньги по регулярным каналам в силу изоляции (домашняя прислуга), громоздких процедур, языковых препятствий или высокой стоимости перевода средств. Все это образует серьезную проблему, поскольку женщины, как правило, зарабатывают меньше мужчин. Кроме того, женщины могут оказываться в силу

семейных обязанностей вынужденными переводить своим семьям весь свой заработок, чего мужчинам часто делать не приходится. Например, незамужние женщины могут быть вынуждены оказывать финансовую поддержку даже дальним родственникам, оставшимся в их стране.

17. Трудящиеся мигранты-женщины часто сталкиваются с проблемой неравенства, которое несет угрозу их здоровью. Они могут оказаться лишенными возможности пользоваться медицинским обслуживанием, включая услуги в области охраны репродуктивного здоровья, поскольку системы медицинского страхования или национального здравоохранения могут быть для них недоступными или требовать чрезмерно высокой оплаты. Поскольку медицинские потребности женщин являются иными, чем у мужчин, этот аспект требует особого внимания. Женщины также могут сталкиваться с проблемой отсутствия мер по обеспечению безопасности на работе или безопасности проезда от места жительства до работы. В тех случаях, когда предоставляется жилье, особенно в преимущественно женских сферах деятельности (например, работа на фабрике, ферме или в качестве домашней прислуги), условия жизни могут быть очень плохими – скученность проживающих, отсутствие водопроводной воды или необходимых санитарно-бытовых удобств, а также возможностей для личной жизни и для поддержания гигиены. Трудящиеся мигранты-женщины иногда подвергаются обязательному и представляющему дискриминацию по половому признаку тестированию на ВИЧ/СПИД или на другие инфекционные заболевания без их согласия с последующим представлением результатов анализов агентам и работодателям, а не самим работникам. Это может приводить к потере работы или депортации в случае положительного результата анализов.
18. Особо остро дискриминация может проявляться в связи с беременностью. Трудящиеся мигранты-женщины могут подвергаться обязательным обследованиям на беременность с последующей депортацией в случае их положительного результата; их могут заставлять делать аборт или лишать доступа к безопасным услугам в области охраны репродуктивного здоровья и в связи с проведением абортов, когда жизнь матери находится под угрозой и даже после изнасилований; они могут не иметь возможности получения отпуска в связи с рождением ребенка и соответствующих льгот или этого может быть недостаточно, а также могут отсутствовать недорогие акушерские услуги, что приводит к серьезной опасности для здоровья. Трудящихся мигрантов-женщин также могут увольнять с работы в случае выявления беременности, что порой приводит к возникновению незаконного иммиграционного статуса и к депортации.
19. В отношении трудящихся мигрантов-женщин могут действовать в особой степени неблагоприятные для них условия пребывания в стране. Они иногда не имеют возможности воспользоваться программами воссоединения семей, действие которых может не распространяться на работников преимущественно женских секторов, таких, как домашняя прислуга или лица, занятые в сфере развлечений. Разрешение на пребывание в стране трудоустройства может быть строго ограниченным, особенно для трудящихся мигрантов-женщин, занятых в домашней работе, когда их фиксированные по времени контракты заканчиваются или прерываются по воле работодателя. В случае утраты статуса иммигранта они становятся еще более уязвимыми для различных злоупотреблений со стороны работодателя или других лиц, которые могут захотеть воспользоваться их положением. В случае задержания они могут подвергаться насилию со стороны сотрудников центров содержания под стражей.

20. Трудящиеся мигранты-женщины являются наименее защищенными от сексуальных надругательств, сексуальных домогательств и физического насилия, особенно в преимущественно женских секторах. В особенности не защищены от физического и сексуального насилия, ограничений в питании и сне, а также жестокости со стороны работодателей те, кто работает в качестве домашней прислуги. Общемировой проблемой являются сексуальные притеснения мигрантов-женщин, работающих и в других сферах, например, на сельскохозяйственных фермах и в промышленном секторе (см. E/CN.4/1998/74/Add.1). Трудящиеся мигранты-женщины, мигрирующие в качестве жен трудящихся мигрантов-мужчин или с другими членами семьи, подвергаются дополнительной опасности бытового насилия со стороны супругов или родственников в тех случаях, когда традиционная культура их стран рассматривает роль женщин в семье как второстепенную.
21. Доступ к средствам правовой защиты для трудящихся мигрантов-женщин может быть ограниченным. В некоторых странах существуют ограничения на использование правовой системы трудящимися мигрантами-женщинами для целей правовой защиты от дискриминационных трудовых норм, от дискриминации в сфере труда и от сексуального насилия и насилия, вызванного гендерными факторами. Кроме того, трудящиеся мигранты-женщины могут оказываться лишенными права пользоваться бесплатной государственной правовой защитой и могут сталкиваться с другими препятствиями, например, с бездушным и враждебным отношением со стороны должностных лиц и, в некоторых случаях, с их пособничеством нарушителю. Порой сексуальные надругательства, насилие и другие формы дискриминационных действий по отношению к трудящимся мигрантам-женщинам, выполняющим домашнюю работу, совершают дипломаты, пользуясь при этом своей дипломатической неприкосновенностью. В некоторых странах в законах существуют пробелы в отношении защиты трудящихся мигрантов-женщин. Например, женщина может лишиться разрешения на работу в случае заявления о жестокости или дискриминации, и у нее не окажется средств для того, чтобы находиться в стране на протяжении судебного разбирательства, если таковое будет иметь место. Помимо таких формальных препятствий, доступ к средствам правовой защиты может также ограничиваться и препятствиями практического характера. Многие люди не знают языка страны и не осведомлены о своих правах. Трудящиеся мигранты-женщины могут быть лишены мобильности, если работодатель не разрешает покидать рабочее место или место проживания, запрещает пользоваться телефонами и не позволяет вступать в группы или культурные ассоциации. Они зачастую ничего не знают о своих посольствах или о предлагаемых им услугах, поскольку получают такую информацию от работодателей или супругов. Например, для трудящихся мигрантов-женщин, занятых на домашней работе и почти постоянно находящихся в поле зрения работодателей, весьма сложно даже зарегистрироваться в своих посольствах или подать жалобу. Поскольку такие женщины могут не иметь никаких внешних контактов и средств подачи жалобы, они могут подвергаться насилию или жестокому обращению на протяжении длительных периодов времени, прежде чем это раскрывается. Кроме того, они не сообщают о нарушениях по причине изъятия паспортов работодателями или из страха мести в тех случаях, когда трудящиеся мигранты-женщины оказываются занятыми в секторах, связанных с преступными сетями.
22. В особой степени эксплуатации и жестокому обращению подвержены незарегистрированные трудящиеся мигранты-женщины в силу отсутствия у них официального иммиграционного статуса, что усиливает их оторванность от общества и повышает опасность эксплуатации. Их могут эксплуатировать в форме насильственного труда, а их доступ к

минимальным трудовым правам является ограниченным из страха разоблачения. Они также могут подвергаться запугиванию и притеснениям со стороны полиции. В случае задержания их обычно подвергают судебному преследованию за нарушение иммиграционных законов и помещают в центры содержания под стражей, где они не защищены от сексуальных надругательств, а затем депортируют.

Рекомендации для государств-участников⁷⁰

Общие обязанности стран происхождения и стран назначения

23. Общие обязанности стран происхождения и стран назначения включают:
- (a) разработку всеобъемлющей учитывающей интересы женщин и имеющей правовую основу политики: государства-участники должны использовать Конвенцию и общие рекомендации для разработки учитывающей интересы женщин и имеющей правовую основу политики исходя из принципа равенства и недискриминации с тем, чтобы регулировать и контролировать все аспекты и этапы миграции, способствовать расширению доступа к возможностям трудоустройства за границей для трудящихся мигрантов-женщин, содействуя при этом безопасной миграции и обеспечивая защиту прав трудящихся мигрантов-женщин (статьи 2(a) и 3);
 - (b) активное участие трудящихся мигрантов-женщин и соответствующих неправительственных организаций: государствам-участникам следует добиваться активного участия трудящихся мигрантов-женщин и соответствующих неправительственных организаций в разработке, осуществлении, мониторинге и оценке политики (статья 7(b));
 - (c) исследовательскую деятельность, сбор данных и анализ: государства-участники должны проводить и поддерживать исследовательскую работу по количественным и качественным аспектам, сбор данных и их анализ с тем, чтобы выявлять проблемы и потребности, с которыми сталкиваются трудящиеся мигранты-женщины на каждом этапе процесса миграции, дабы способствовать защите прав трудящихся мигрантов-женщин и разрабатывать соответствующую политику (статья 3).

Обязательства стран происхождения

24. Страны происхождения должны уважать и защищать права человека своих граждан-женщин, которые мигрируют в поисках работы. В этой связи помимо прочего должны приниматься следующие меры:
- (a) отмена дискриминационных запретов или ограничений на миграцию: государства-участники должны отменить ориентированные конкретно на женщин запреты и дискриминационные ограничения, затрагивающие женскую миграцию, по таким показателям, как возраст, семейное положение, беременность или наличие маленького

⁷⁰ Указанные по каждой рекомендации статьи означают статьи Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

ребенка. Им следует отменить ограничения, требующие от женщины иметь разрешение супруга или опекуна-мужчины для получения паспорта или для поездки (статья 2(f));

- (b) образование, повышение уровня осведомленности и специальное обучение по установленным программам: государства-участники должны разрабатывать надлежащую программу по повышению уровня образования и осведомленности, проводя при этом тесные консультации с соответствующими неправительственными организациями, специалистами по гендерным вопросам и вопросам миграции, трудящимися-женщинами, имеющими опыт миграции, а также надежными агентствами по трудоустройству. В этой связи государствам-участникам следует (статьи 3, 5, 10 и 14):
 - (i) сообщать или способствовать получению бесплатной или не требующей больших расходов информации по специфически женским вопросам и по имеющимся правам в период до отъезда, а также проводить специальные учебные программы, повышающие уровень осведомленности потенциальных трудящихся мигрантов-женщин о возможной эксплуатации, включая: рекомендуемое содержание трудовых договоров, юридические права и средства помощи в странах трудоустройства, процедуры использования формальных и неформальных механизмов правовой защиты, процессы для получения информации о работодателях, культурных условиях в странах назначения, технике регулирования стресса, мерах по оказанию первой и экстренной помощи, включая телефонные номера для экстренной связи посольств соответствующих стран и надлежащих служб; информацию о безопасности транзитного переезда, включая сведения об аэропортах и авиалиниях, а также информацию, касающуюся общего и репродуктивного здоровья, в том числе о профилактике ВИЧ/СПИДа. Такие учебные программы должны быть ориентированы на женщин, являющихся потенциальными трудящимися-мигрантами, через специальную действенную программу подготовки и должны осуществляться в децентрализованных учебных центрах с тем, чтобы женщины могли принимать в них участие;
 - (ii) подготовить список проверенных, надежных агентств по трудоустройству и составить единую информационную систему, содержащую данные об имеющихся рабочих местах за границей;
 - (iii) предоставлять информацию о методах и процедурах миграции в поиске работы в тех случаях, если трудящиеся-женщины желают мигрировать независимо от агентств по трудоустройству;
 - (iv) требовать от агентств по трудоустройству участвовать в программах по повышению осведомленности и специальной подготовке и надлежащим образом разъяснять им права трудящихся мигрантов-женщин и рассказывать о формах дискриминации по половому признаку и по гендерным факторам, об эксплуатации, которой могут подвергаться женщины, и об ответственности этих агентств перед женщинами;
 - (v) обеспечивать в общинах правильное понимание издержек и преимуществ всех форм миграции женщин и проводить ориентированные на широкие круги

населения мероприятия по повышению уровня осведомленности о различных культурах, в рамках которых должны особо высвечиваться риски, опасности и возможности миграции, права женщин на свои заработки ради обеспечения их финансовой безопасности, а также необходимость поддержания сбалансированности между семейными обязанностями женщин и их ответственностью перед самими собой. Такая программа повышения уровня осведомленности может осуществляться через формальные и неформальные образовательные программы;

- (vi) способствовать тому, чтобы средства массовой информации, информационно-коммуникационный сектор помогали повышать уровень осведомленности населения по вопросам миграции, в том числе по таким вопросам, как вклад трудящихся мигрантов-женщин в развитие экономики, незащищенность женщин от эксплуатации и дискриминации и различные условия, в которых такая эксплуатация имеет место;
- (c) нормативные положения и системы мониторинга:
- (i) государства-участники должны принять нормативные положения и разработать системы мониторинга для обеспечения того, чтобы агенты по трудоустройству и работодатели уважали права всех трудящихся мигрантов-женщин. Государствам-участникам следует включить в свое законодательство всеобъемлющее определение незаконного приема на работу наряду с положениями о юридических санкциях за нарушение этого закона агентами (статья 2(e));
 - (ii) государствам-участникам также следует осуществлять аккредитационные программы для обеспечения применения учреждениями по трудоустройству надлежащих методов работы (статья 2(e));
- (d) медицинские услуги: государства-участники должны обеспечивать выдачу стандартизованных и аутентичных медицинских удостоверений, если таковые требуются в странах назначения, и должны требовать от потенциальных работодателей, чтобы они приобретали программы медицинского страхования для трудящихся мигрантов-женщин. Все требуемые предотъездные проверки на наличие ВИЧ/СПИДа или предотъездные медицинские освидетельствования должны проводиться на основе уважения прав человека женщин-мигрантов. Особое внимание следует уделять соблюдению принципов добровольности, предоставлению бесплатных или доступных по цене услуг, а также проблемам стигматизации (статьи 2(f) и 12);
- (e) проездные документы: государства-участники должны принимать меры к тому, чтобы женщины имели равный и независимый доступ к проездным документам (статья 2(d));
- (f) юридическая и административная помощь: государства-участники должны обеспечить наличие правовой помощи в связи с миграцией женщин в целях получения работы. Например, следует обеспечить юридическую оценку трудовых контрактов с точки зрения их действительности и защиты прав женщин на равных с мужчинами основаниях (статьи 3 и 11);

- (g) меры, гарантирующие перевод денежных средств: государства-участники должны разработать меры, гарантирующие перевод денежных средств трудящимися женщинами-мигрантами, и предоставлять информацию и содействие с тем, чтобы женщины имели доступ к официальным финансовым учреждениям для репатриации своих заработков и чтобы поощрять их участие в программах сбережений (статьи 3 и 11);
- (h) содействие осуществлению права на возвращение: государства-участники должны создать условия для того, чтобы женщины, желающие вернуться в свою страну происхождения, могли сделать это без принуждения и злоупотреблений (статья 3);
- (i) услуги, предоставляемые женщинам по возвращении: государства-участники должны разработать или обеспечить надзор за предоставлением комплексных услуг социально-экономического, психологического и юридического характера, призванных содействовать реинтеграции женщин-репатриантов. Они должны контролировать работу сотрудников соответствующих служб с тем, чтобы те не использовали в своих целях уязвимое положение женщин, вернувшихся домой после работы в другой стране, и иметь механизмы рассмотрения жалоб, чтобы обеспечивать защиту женщин-репатриантов от ответных действий со стороны вербовщиков, работодателей или бывших супругов (статьи 2(с) и 3);
- (j) дипломатическая и консульская защита: государства-участники должны обеспечить надлежащую подготовку своих дипломатических и консульских работников и осуществлять надзор за их деятельностью с целью обеспечить выполнение ими своей роли по защите прав трудящихся женщин-мигрантов за границей. Такая защита должна включать в себя качественные услуги по поддержке женщин-мигрантов, в том числе своевременное предоставление переводчиков, необходимой медицинской помощи, консультаций, правовой помощи и убежища. В тех случаях, когда государства-участники имеют конкретные обязательства согласно нормам обычного международного права или положениям других договоров, например Венской конвенции о консульских сношениях, эти обязательства должны в полной мере осуществляться в отношении женщин-мигрантов (статья 3).

Обязательства стран транзита

25. Государства-участники, через которые проезжают женщины-мигранты, должны принять все соответствующие меры для того, чтобы не допускать на своей территории каких-либо действий, способствующих нарушению прав женщин-мигрантов. Меры, которые могут потребоваться, помимо прочего, предусматривают следующее:
- (a) подготовка, контроль и надзор за государственными служащими: государства-участники должны обеспечить надлежащую подготовку работников своих пограничных служб и других должностных лиц, занимающихся вопросами миграции, а также надзор и контроль за ними на предмет учета ими гендерных факторов и соблюдения принципов недискриминации в работе с женщинами-мигрантами (статья 2(d));
 - (b) защита от нарушений прав трудящихся мигрантов-женщин, совершаемых на подведомственной территории: государства-участники должны принимать активные меры для предотвращения и расследования всех случаев связанных с миграцией

нарушений прав человека, совершаемых на территории в их подведомственности государственными органами или частными субъектами, а также для наказания виновных в совершении таких нарушений. Государства-участники должны предоставлять или содействовать предоставлению соответствующих услуг и помощи в ситуациях, когда женщины, совершающие поездки с агентами или сопровождающими лицами, оказываются покинутыми ими, и предпринимать все усилия для розыска виновных и применения к ним мер юридического характера (подпункты (с) и (е) статьи 2).

Обязательства стран назначения

26. Государствам-участникам в странах, в которых трудятся мигранты-женщины, следует принимать все надлежащие меры к тому, чтобы обеспечивать защиту от дискриминации и равные права трудящихся мигрантов-женщин, в том числе и в их собственных общинах. Меры, которые могут потребоваться, помимо прочего, предусматривают следующее:
- (a) снятие дискриминационных запретов или ограничений на иммиграцию: государства-участники должны отменить прямые запреты и дискриминационные ограничения на миграцию женщин. Они должны обеспечить, чтобы процедуры выдачи виз женщинам не носили в отношении них косвенно дискриминационного характера из-за ограничений на работу трудящихся мигрантов-женщин в некоторых преимущественно мужских категориях занятости или из-за исключения определенных женских видов занятий из сферы действия визовых процедур. Кроме того, государствам-участникам следует отменить запреты, препятствующие трудящимся мигрантам-женщинам выходить замуж за граждан или постоянных жителей, беременеть или искать независимое жилье (статья 2(f));
 - (b) юридическая защита прав трудящихся мигрантов-женщин: государствам-участникам следует обеспечивать, чтобы в положениях конституционного и гражданского права и в кодексах законов о труде трудящимся мигрантам-женщинам предоставлялись те же права и защита, как и всем трудящимся страны, в том числе право на организацию и свободу ассоциации. Они должны обеспечивать, чтобы заключаемые с трудящимися мигрантами-женщинами договоры имели юридическую силу. В частности, они должны обеспечивать, чтобы сферы деятельности, в которых работают преимущественно трудящиеся женщины-мигранты, например работа по дому и некоторые формы развлекательного бизнеса, были защищены трудовым законодательством, в том числе нормативными положениями о заработной плате и продолжительности рабочего дня, кодексами законов о здравоохранении и об охране труда, нормативными положениями о выходных днях и отпусках. Такие законы должны предусматривать механизмы контроля за обеспечением надлежащих условий труда мигрантов-женщин, особенно в тех трудовых сферах, где преобладают женщины (статьи 2(a), (f) и 11);
 - (c) доступ к средствам правовой защиты: государства-участники должны обеспечить доступ женщин к средствам правовой защиты в случае нарушения их прав. Конкретные меры предусматривают, помимо прочего, следующее (статьи 2(c), (f) и 3):
 - (i) ввод в действие и обеспечение соблюдения законов и нормативных актов, предусматривающих надлежащие средства правовой защиты и механизмы подачи жалоб, а также создание доступных механизмов урегулирования споров,

- защищающих как зарегистрированных, так и незарегистрированных трудящихся мигрантов-женщин от дискриминации, эксплуатации по признаку пола и грубого обращения;
- (ii) отмена или пересмотр законов, которые не позволяют трудящимся женщинам-мигрантам использовать суды и другие системы правовой защиты. Сюда относятся законы об утрате разрешения на работу, которая приводит к потере доходов и возможной депортации иммиграционными органами в тех случаях, когда работник подает жалобу на эксплуатацию или жестокое обращение и дело находится в стадии рассмотрения. Государства-участники должны обеспечивать гибкость процесса перехода к другому работодателю или спонсору без депортации в случаях подачи работником жалобы на жестокое обращение;
 - (iii) обеспечение трудящимся мигрантам-женщинам доступа к средствам правовой помощи, к судам и регулятивным органам, ответственным за обеспечение исполнения трудового законодательства, в том числе в форме бесплатных юридических консультаций;
 - (iv) предоставление временного убежища трудящимся мигрантам-женщинам, желающим покинуть жестоко обращающихся с ними работодателей, мужей и других родственников, а также предоставление безопасного жилья на период рассмотрения их дела;
- (d) юридическая защита свободы передвижения: государства-участники должны обеспечить, чтобы работодатели и агенты по трудоустройству не конфисковывали и не уничтожали проездные или удостоверяющие личность документы, принадлежащие женщинам-мигрантам. Государства-участники также должны принять меры с тем, чтобы положить конец принудительной изоляции или запираению дома трудящихся мигрантов-женщин, особенно работающих домашней прислужкой. Среди сотрудников полиции следует проводить специальное обучение по вопросам защиты прав трудящихся мигрантов-женщин от таких злоупотреблений (статья 2(e));
- (e) программы недискриминационного воссоединения семьи: государства-участники должны обеспечить, чтобы программы воссоединения семей трудящихся-мигрантов не предусматривали прямой или косвенной дискриминации по признаку пола (статья 2(f));
- (f) недискриминационные правила проживания: в тех случаях, когда разрешение на проживание трудящимся мигрантам-женщинам предоставляется под гарантию работодателя или супруга, государства-участники должны разрабатывать положения о статусе независимого проживания. Следует разрабатывать нормативные положения, предусматривающие законные основания для проживания женщины, которая ушла от допускаявшего грубое обращение работодателя или супруга или оказалась уволенной за жалобу на грубое обращение (статья 2(f));
- (g) подготовка и повышение уровня информированности: государства-участники должны осуществлять обязательные программы повышения уровня информированности о правах трудящихся мигрантов-женщин и проводить подготовку с учетом гендерных

аспектов для соответствующих государственных и частных агентств по трудоустройству и работодателей, а также для соответствующих категорий государственных служащих, таких, как работники системы уголовного правосудия, пограничной полиции, иммиграционных органов, социальные и медицинские работники (статья 3);

- (h) системы мониторинга: государства-участники должны принять нормативные акты и разработать системы мониторинга для обеспечения того, чтобы агенты по трудоустройству и работодатели уважали права всех трудящихся мигрантов-женщин. Государства-участники должны строго контролировать работу агентств по трудоустройству и наказывать их за акты насилия, принуждения, обмана или эксплуатации (статья 2(e));
- (i) доступ к услугам: государства-участники должны обеспечить доступ трудящихся мигрантов-женщин к учитывающим их языковые и культурные особенности гендерно чувствительным услугам, включая программы лингвистической и профессиональной подготовки, предоставление временного жилья, медицинское обслуживание, услуги полиции, программы организации отдыха и программы, предназначенные специально для трудящихся мигрантов-женщин, живущих в условиях изоляции, например домашней прислуги и других женщин, изолированно живущих в доме, а также для жертв бытового насилия. Жертвам жестокого обращения должны предоставляться соответствующие экстренные и социальные услуги вне зависимости от их иммиграционного статуса (статьи 3, 5 и 12);
- (j) права трудящихся мигрантов-женщин, оказавшихся под стражей – как зарегистрированных, так и незарегистрированных: государства-участники должны обеспечить, чтобы находящиеся под стражей трудящиеся женщины-мигранты не страдали от дискриминации и насилия по гендерным факторам и чтобы беременные и кормящие, а также больные женщины имели доступ к соответствующим услугам. Им следует пересмотреть, отменить или реформировать законы, нормативные акты и политику, которые имеют своим результатом несоразмерно большое количество трудящихся мигрантов-женщин, заключенных под стражу по причинам, связанным с миграцией (статьи 2(d) и 5);
- (k) социальная интеграция трудящихся мигрантов-женщин: государствам-участникам следует принимать стратегии и программы, направленные на предоставление трудящимся мигрантам-женщинам возможности для интеграции в новое общество. Такие усилия должны предусматривать уважение культурной самобытности трудящихся мигрантов-женщин и защищать их права человека в соответствии с Конвенцией (статья 5);
- (l) защита незарегистрированных трудящихся мигрантов-женщин: положение незарегистрированных женщин требует особого внимания. Даже при отсутствии надлежащего иммиграционного статуса у незарегистрированных трудящихся мигрантов-женщин государства-участники обязаны обеспечивать защиту их основных прав человека. Незарегистрированные трудящиеся мигранты-женщины должны иметь доступ к средствам правовой и судебной защиты в тех случаях, когда под угрозой оказывается их жизнь и когда они подвергаются жестокому и унижающему человеческое достоинство обращению, когда их вынуждают заниматься насильственным трудом, когда им не позволяют удовлетворять свои основные потребности, в том числе при заболеваниях

или в период беременности и рождения ребенка, или когда они подвергаются физическому и сексуальному насилию со стороны работодателей или других лиц. Если женщины подвергаются аресту или заключаются под стражу, государства-участники должны обеспечивать, чтобы с трудящимися мигрантами-женщинами, не имеющими регистрации, обращались гуманно и чтобы они имели доступ к надлежащей правовой процедуре, включая бесплатную юридическую помощь. В этой связи государства-участники должны отменить или пересмотреть законы и методы, не позволяющие незарегистрированным трудящимся мигрантам-женщинам пользоваться судами и другими средствами правовой защиты. Если невозможно избежать депортации, государства-участники должны подходить к рассмотрению каждого дела на индивидуальной основе, должным образом учитывая специфические гендерные обстоятельства и угрозу нарушений прав человека в стране происхождения (подпункты (с), (е) и (f) статьи 2).

Двустороннее и региональное сотрудничество

27. Требуемые меры включают, помимо прочего, следующее:

- (a) двусторонние и региональные соглашения: направляющим и принимающим странам, а также странам транзита следует заключать двусторонние и региональные соглашения или меморандумы о взаимопонимании в целях защиты прав трудящихся мигрантов-женщин, о которых говорится в настоящей общей рекомендации (статья 3);
- (b) обмен передовым опытом и информацией:
 - (i) государствам-участникам рекомендуется также обмениваться своим передовым опытом и соответствующей информацией в целях содействия всесторонней защите прав трудящихся мигрантов-женщин (статья 3);
 - (ii) государства-участники должны сотрудничать в предоставлении информации о преступниках, совершающих акты нарушения прав трудящихся мигрантов-женщин. Получив информацию о преступниках, находящихся на их территории, государства-участники должны принимать меры для расследования нарушений, судебного преследования и наказания преступников (статья 2(c)).

Рекомендации, касающиеся мониторинга и отчетности

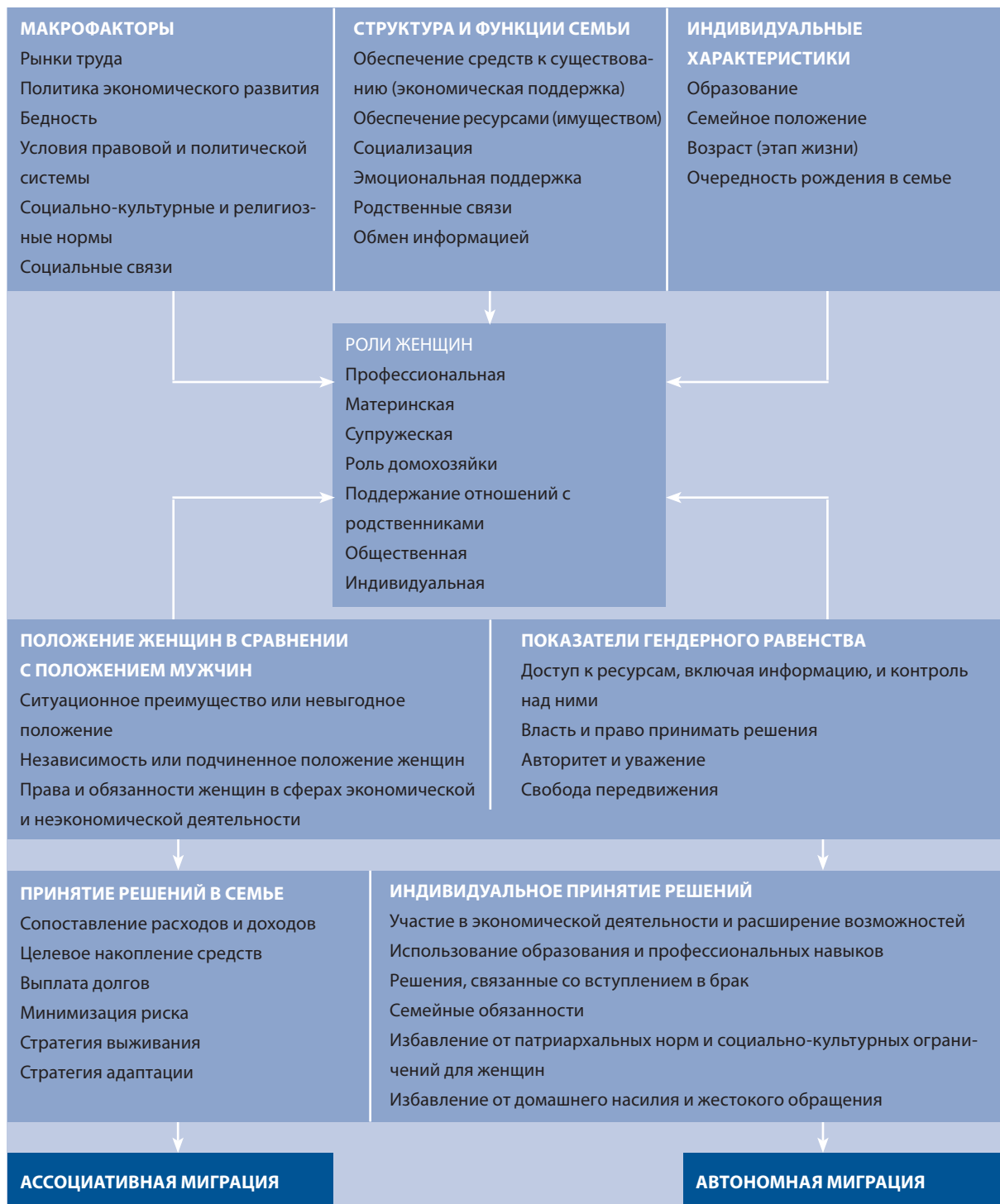
28. Государства-участники должны включать в свои доклады информацию о нормативно-правовой базе, политике и программах, используемых ими для защиты прав трудящихся мигрантов-женщин, с учетом перечисленных в пунктах 10-22 проблем гендерного характера в области прав человека и руководствоваться рекомендациями, содержащимися в пунктах 23-27 настоящей общей рекомендации. Необходимо обеспечить сбор соответствующей информации об обеспечении исполнения и эффективности законов, политики и программ и о фактическом положении трудящихся мигрантов-женщин с тем, чтобы содержащаяся в докладах информация была убедительной. Эта информация должна предоставляться в отношении важнейших статей Конвенции, исходя из предложений, сформулированных во всех рекомендациях.

Ратификация соответствующих договоров в области прав человека или присоединение к ним

29. Государствам-участникам рекомендуется ратифицировать все международные договоры, касающиеся защиты прав человека трудящихся мигрантов-женщин, в частности Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Раздаточный материал 3. Что заставляет женщину принять решение о миграции?

Что заставляет женщину принять решение о миграции?



Источник: Booklet 2 of Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide (Geneva: International Labour Office, 2003).

Раздаточный материал 4. Незащищенность мигрантов на разных этапах миграции

Незащищенность мигрантов на разных этапах миграции

Этап миграции	Факторы уязвимости трудящихся мигрантов-женщин
Найм и период перед отъездом	<ul style="list-style-type: none">Незаконный найм и торговля людьми• Чрезмерная плата за трудоустройство и оформление документов• Обман и вымогательство со стороны агентств и посредников• Предложение несуществующих рабочих мест• Не соответствующие требованиям и чрезмерно дорогие программы профессиональной подготовки• Содержание взаперти агентами по найму, злоупотребления в так называемых центрах подготовки• Не состоявшаяся поездка за границу• Фальсификация личности работника• Отсутствие информации об условиях найма
Переезд	<ul style="list-style-type: none">• Чрезмерно высокая плата за проезд• Неофициальная перевозка (контрабанда)• Поездка, сопряженная с опасностями и риском• Издевательства во время поездки
Работа и проживание за рубежом	<ul style="list-style-type: none">• Подмена контракта• Нарушение условий контракта• Изъятие документов• Неудовлетворительные и опасные условия труда, отсутствие охраны труда• Невыплата заработной платы или незаконные вычеты из нее• Физические, психологические и сексуальные надругательства или насилие• Недостаток (отсутствие) информации, доступа к необходимым услугам и механизмам правовой защиты• Отсутствие посольств или надлежащих услуг, предоставляемых посольствами• Неурегулированный статус
Прекращение действия договора	<ul style="list-style-type: none">• Неправомерное расторжение договора• Неожиданное необоснованное расторжение договора• Отсутствие места для проживания перед отправкой домой• Отсутствие порядка подачи и рассмотрения жалоб и системы правовой защиты

Возвращение и реинтеграция

- Отсутствие альтернативных источников дохода, сложности с трудоустройством
- Вымогательство и завышение стоимости услуг персоналом аэропортов и таможенной службы, пунктами обмена валюты и т.п.
- Банкротство
- Проблемы в семье, адаптация
- Трудности с социальной реинтеграцией, особенно у тех, кто оказался жертвой насилия за рубежом
- Риск вновь оказаться жертвой незаконной торговли людьми

Подготовлено на основе следующих материалов: Clearing a Hurried Path: Study on Education Programs for Migrant Workers in Six Asian Countries (Hong Kong: Asian Migrant Centre, Asia South Pacific Bureau for Adult Education, Migrant Forum in Asia, 2001), pp. 93, 114-116; Planning Your Re-entry: Filipino Migrant Workers Orientation Course (Quezon City: Unlad Kabayan Migrant Services Foundation, November 2001), pp. 16-17; "Strategies, Experiences and Lessons: Protecting the Rights and Empowering Asian Migrant Domestic Workers", Asian Migrant Centre and Coalition for Migrants' Rights, PowerPoint presentation made at the ILO Program Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking, 17-19 February 2003, Hong Kong.

Источник: Booklet 1 of *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide* (Geneva: International Labour Office, 2003).

1. Предметное исследование 3. Программа временной трудовой миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих: совершенствование найма, отбора и условий работы женщин-мигрантов
2. Раздаточный материал 1. Балльные системы

Предметное исследование 3. Программа временной трудовой миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих: совершенствование найма, отбора и условий работы женщин-мигрантов

Внутренняя информация: брифинг перед встречей представителей министерств внутренних дел Запландии и Окса

В результате встречи представителей министерств внутренних дел Запландии и Окса было достигнуто двустороннее соглашение, которое будет способствовать легальной миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих из Окса в Запландию. Официальные лица Запландии хотели бы воспользоваться предстоящей встречей, чтобы проконсультироваться со своими коллегами из Окса по поводу некоторых мер, которые их правительство собирается включить в новую программу обеспечения временных сезонных работ в сельском хозяйстве. Эта программа будет предусматривать годовую квоту исключительно для работников из Окса.

Последние два года производители сельскохозяйственной продукции Запландии получают большую экономическую выгоду от экспорта клубники и грибов, но при этом также испытывают и трудности с наймом хороших работников для выращивания и сбора этих продуктов. Очень многие производители клубники и грибов берут на работу в своих тепличных хозяйствах *мигрантов-женщин*, в основном из Окса.

В ходе консультативной встречи, состоявшейся между представителями правительства Запландии и Ассоциации производителей, представители последней сообщили о своей полной удовлетворенности работниками-женщинами и обратились к правительству с просьбой предусмотреть в новой программе более *инициативный подход* к найму мигрантов-женщин.

Большинство мигрантов-женщин, трудящихся в сельском хозяйстве, являются выходцами из Северной провинции Окса и обладают опытом сельскохозяйственных работ. Однако несмотря на свою квалификацию более 90 процентов женщин устраивались на работу по *неофициальным каналам* – через родственников и знакомых, работающих в аграрном секторе в Запландии. Как показывают официальные статистические данные о численности иностранных работников в Запландии, трудящиеся мигранты-женщины не обладали легальным статусом, который получали сельскохозяйственные рабочие, приехавшие в страну по старой программе трудовой миграции.

В связи с этим Профсоюз сельскохозяйственных рабочих направил правительству Запландии письмо, в котором говорилось, что использование неофициальных каналов миграции трудящимися женщинами – это в первую очередь *элемент стратегии выживания для того, чтобы не платить высоких сборов агентствам по найму*. На основе ряда бесед, проведенных представителями профсоюза с работавшими в аграрном секторе мигрантами-женщинами, был сделан вывод о том, что из-за непомерно высоких сборов, взимаемых агентствами по найму, многие из таких женщин вынуждены были залезать в долги еще до отъезда из Окса, не имея при этом никаких твердых гарантий трудоустройства.

Увеличивая число мигрантов, обладающих правом легально работать в стране, правительство Запландии намерено достичь двоякой цели: обеспечить *квалифицированные и стабильные трудовые ресурсы* для производителей сельскохозяйственной продукции и *ограничить*

нерегулируемую миграцию. Правительство Заплатидии уже разъяснило, что оно не имеет намерения начать процесс регуляризации находящихся в стране иностранных сельскохозяйственных рабочих с нерегулированным статусом. Поэтому тем, кто желает урегулировать свой статус, придется сначала покинуть Заплатидию, а затем подавать заявление о въезде в нее из Окса уже по новой программе трудовой миграции. Тем не менее, правительство Заплатидии намерено способствовать участию вернувшихся на родину мигрантов в этой новой программе посредством *упрощения порядка отбора кандидатов и оформления документов, а также порядка трудоустройства.* В результате всего этого тем трудовым мигрантам, которые успешно пройдут все формальности, будет гарантировано ежегодное трудоустройство, тем самым будет налажен процесс легальной круговой миграции.

Отбор, найм и трудоустройство работников по новой программе будут осуществляться *специализированным государственным агентством* (представительства агентства будут созданы в обеих странах) при поддержке министерств труда и сельского хозяйства обеих стран. Специализированное агентство будет также оказывать разнообразные дополнительные услуги (например, ориентация, консультирование и помощь в реинтеграции, в том числе содействие в получении микрокредитов).

- * Данные для настоящего предметного исследования взяты из статей и материалов, описывающих различные программы временной трудовой миграции сезонных сельскохозяйственных рабочих в странах Европы и Северной Америки. Более подробную информацию см. в разделе «Справочные и дополнительные материалы».

Рекомендации участникам

После того, как вы ознакомитесь с текстом предметного исследования, необходимо будет в течение пяти минут провести индивидуальный «мозговой штурм». Основываясь на информации, полученной при изучении материалов модуля 2, а также в зависимости от того, в какой группе вы находитесь – А (страна происхождения) или Б (страна назначения), подумайте о том, на что следует в первую очередь обратить внимание при разработке и реализации новой программы трудовой миграции женщин. Воспользуйтесь для этого пунктами из нижеприведенной таблицы. Рассматривать все пункты необязательно, выберите лишь те, которые посчитаете наиболее важными. Запишите свои соображения в соответствующих графах таблицы, чтобы затем использовать их при групповом обсуждении.

Например, в графе «Персонал, работающий с целевой группой», можно записать: «предусмотреть меры по повышению информированности и обучению» (т.е. для того, чтобы приобрести необходимые навыки для более результативной работы с трудовыми мигрантами-женщинами, персонал перед началом реализации новой программы должен пройти соответствующее обучение по вопросам надлежащего учета гендерного фактора).

Если вы представляете **страну происхождения**, рассмотрите следующие пункты:

1. Правительство вашей страны желает улучшить защиту и условия труда трудящихся мигрантов-женщин, поскольку эта целевая группа, как известно, находится в худшем по сравнению с мужчинами положении (это касается, например, заработной платы; условий проживания; возможности смены работодателя в случае возникновения какого-либо конфликта, в том числе связанного с притеснениями; возможности обращения к другим работникам за помощью и поддержкой; а также создания правительством Заплатии механизма подачи и рассмотрения жалоб о допущенных в отношении мигрантов нарушениях).
2. Правительство Окса желает получить от Заплатии финансовые средства – как это предусмотрено в соглашении – на создание в Северной провинции дополнительного офиса с тем, чтобы содействовать найму трудовых мигрантов-женщин и предоставлению им необходимых услуг, в том числе в рамках программ по поддержке оставшихся дома детей, а также чтобы способствовать экономически выгодному переводу денежных средств мигрантов на родину и реинтеграции вернувшихся домой мигрантов.

1. Порядок найма и отбора работников	
2. Персонал, работающий с целевой группой	
3. Прием мигрантов, их статус, разрешение на работу	
4. Защита, в том числе специальные меры и социальные пособия	
5. Потенциальные партнеры (в стране происхождения и в стране назначения); какими должны быть их задачи (обязанности)?	
6. Специальные программы для трудящихся мигрантов, находящихся в стране назначения	
7. Программы реинтеграции мигрантов в стране происхождения	
8. Другое	

Если вы представляете **страну назначения**, рассмотрите следующее:

1. Сельскохозяйственные рабочие по-прежнему должны будут проживать на тех фермах, где работают, и будут привязаны к своему работодателю в том, что касается оформления разрешения на работу. Однако в соответствии с новой программой правительство вашей страны собирается утвердить Директиву о минимальном уровне жизни (в ней будут предусмотрены положения о жилищных нормах и правилах собственности), которую должны будут выполнять работодатели.
2. Кроме того, рассматривается вопрос о введении системы перемещения мигрантов к одного работодателя к другому. Эта система позволит трудящимся мигрантам продлевать свое пребывание в стране на срок до одного месяца при условии работы у другого работодателя.

1. Порядок найма и отбора работников	
2. Персонал, работающий с целевой группой	
3. Прием мигрантов, их статус, разрешение на работу	
4. Защита, в том числе специальные меры и социальные пособия	
5. Потенциальные партнеры (в стране происхождения и в стране назначения); какими должны быть их задачи (обязанности)?	
6. Специальные программы для трудящихся мигрантов, находящихся в стране назначения	
7. Программы реинтеграции мигрантов в стране происхождения	
8. Другое	

Каждая группа должна назначить по одному участнику для того, чтобы записать соображения по приведенным в таблице пунктам на флипчарте и затем представить их на учебном занятии 2.2. Каждая группа должна также представить по крайней мере по две точки разногласия между странами.

Раздаточный материал 1. Балльные системы

Таблица 17. Сравнение балльных систем для квалифицированных работников – Канада и Соединенное Королевство

(i) Въезд в Канаду для квалифицированных работников

Для получения разрешения на въезд необходимо набрать 67 баллов.

	Максимальное кол-во баллов
<p>Образование Например, обучение по очной форме в течение 17 лет и наличие степени магистра гуманитарных наук или доктора философии</p>	25
Обучение в течение 14 лет и наличие диплома о двухгодичном дополнительном образовании (после среднего)	20
<p>Знание языка Необходимо знание как английского, так и французского языков, при умении бегло говорить, читать и писать за первый язык начисляется 16 баллов и за второй – 8 баллов</p>	24
<p>Опыт работы (4 года) Работа на руководящих постах, в качестве специалиста или высококвалифицированного работника в последние 10 лет</p> <p>1 год 15 баллов 2 года 17 3 года 19</p>	21
<p>Возраст (21-49 лет) За каждый дополнительный год у лиц в возрасте 50-54 лет вычитается по 2 балла</p>	10
Наличие договоренности о трудоустройстве	10
<p>Адаптируемость Например, наличие канадской квалификации, образованной супруги (супруга) или гражданской жены (гражданского мужа) до 5 баллов за степень магистра гуманитарных наук или доктора философии, 4 балла – за степень бакалавра, 3 балла – за продолженное среднее образование;</p>	10
5 баллов за заявителя или супругу (супруга) со стажем работы с образованием с семьей	

Источник: E. Kofman, P. Raghuram, and M. Merefield, "Gendered Migrations: Towards gender sensitive policies in the UK", *Asylum and Migration Working Paper No. 6, Institute of Public Policy Research, 2005, pp. 37-38*, http://www.workpermit.com/news/canada_points_changes.html.

(ii) Соединенное Королевство – Программа миграции для высококвалифицированных специалистов

Для получения разрешения на въезд необходимо набрать 65 баллов (первоначально требовалось набрать 75 баллов, но в октябре 2003 года это требование было снижено). Программа была разделена на две части в зависимости от возраста заявителя: одна часть для лиц моложе 28 лет и вторая часть для тех, кто старше 28 лет.

Уровень образования	
Диплом выпускника учебного заведения	15
Степень магистра	25
Степень доктора философии	30
Опыт работы	
<i>Лица старше 28 лет</i>	
5 лет работы полный рабочий день после окончания учебы или 3 года работы после получения степени доктора философии	25
5 лет работы полный рабочий день после окончания учебы, из которых не менее 2 лет – на должности руководителя или специалиста	35
Не менее 10 лет работы полный рабочий день, из которых не менее 5 лет – на должности руководителя или специалиста	50
<i>Лица младше 28 лет</i>	
2 года работы после окончания учебы	25
4 года работы после окончания учебы	35
4 года работы, из которых не менее 1 года – на должности руководителя или специалиста	50
Уровень дохода	
Начисляемые по этой графе баллы (от 25 до 50) рассчитываются в основном по трудовому доходу в виде заработной платы, а не в виде дивидендов, арендной платы или наследства. Учитывается доход за последние 12 месяцев в стране постоянного местожительства, а не в стране гражданства. Для определения количества баллов существует сложная таблица с 3 уровнями для 5 категорий, соответствующих разным уровням дохода в различных странах. Для лиц моложе 28 лет уровни дохода соответствующим образом корректируются.	
Профессиональные достижения	
Речь идет о признании коллег или о значительном вкладе в какой-либо области, например, о наличии оригинальных исследований, достижений в искусстве, о прижизненном награждении профессиональной организацией, об изобретении. За значительные достижения начисляется 15 баллов, за выдающиеся – 25 баллов.	

Достижения супруги (супруга)

По этой графе лицам, удовлетворяющим требованиям Программы миграции для высококвалифицированных специалистов, начисляются дополнительные 10 баллов, если они имеют супругу (супруга) с соответствующим образованием (квалификацией) (независимо от того, состоят ли они в официальном или гражданском браке). Супруга (супруг) должна (должен) обладать степенью бакалавра или равноценной профессиональной квалификацией.

Источник: Home Office (2005c) Annexes to chapter 5.

1. Предметное исследование 4. Программа временной трудовой миграции иностранных работников сферы домашних услуг: проект плана действий
2. Предметное исследование 5. Новости MOM. Америка: возвращение домой после долгих лет за границей может оказаться сладостно-горьким
3. Раздаточный материал 1. Стоимость трудоустройства за границей
4. Раздаточный материал 2. Типовой трудовой договор

Предметное исследование 4. Программа временной трудовой миграции иностранных работников сферы домашних услуг: проект плана действий

Внутренняя информация: краткая справка о встрече представителей министерств внутренних дел Запландии и Окса

В результате встречи представителей министерств внутренних дел Запландии и Окса было достигнуто соглашение, которое будет *способствовать легальной миграции работников сферы домашних услуг* в Запландию. Официальные лица Запландии заявили, что через месяц начнет действовать специальная Программа временной трудовой миграции иностранных работников сферы домашних услуг. В основе этой программы будет лежать система годовых квот для иностранных граждан, трудящихся в качестве домашней прислуги и работников по уходу за детьми, больными и престарелыми.

В соответствии с этой программой агентства по трудоустройству смогут как и прежде содействовать процессу миграции, однако правительство Запландии хотело бы, чтобы они взимали *стандартную плату за свои услуги*, соизмеримую с заработной платой мигрантов, и чтобы работодатели также участвовали в расходах, связанных с приездом новых работников (уплата сборов за оформление документов и выдачу разрешений на работу). Мигранты, проработавшие в Запландии в качестве домашней прислуги пять лет в течение шестилетнего периода, смогут подавать заявление о выдаче им *разрешения на постоянное жительство* и получат право воспользоваться *положениями о воссоединении семьи* в соответствии с существующими иммиграционными правилами.

Годовая квота, устанавливаемая правительством Запландии для временных иностранных работников сферы домашних услуг, по оценкам, составляет лишь 50 процентов от численности всех иностранцев (включая граждан Окса), работающих в настоящее время в стране в качестве домашней прислуги. По мнению некоторых аналитиков, это значит, что *спрос* на иностранных работников, которые будут въезжать в страну по программе легальной миграции, *по-прежнему будет преобладать над предложением*, но правительство Запландии рассчитывает на увеличение числа собственных граждан, занимающихся подобной работой, особенно в сфере ухода за детьми и престарелыми. Кроме того, представители запландского министерства внутренних дел продемонстрировали гибкость, заявив на встрече о своей готовности увеличить годовую квоту в зависимости от данных, представленных министерством труда (после последнего ежегодного анализа потребностей в рабочей силе). Тем не менее, официальные представители Окса высказывают озабоченность по поводу того, что из-за отсутствия соответствующего двустороннего соглашения их граждане не смогут пользоваться преимуществом и им придется конкурировать с гражданами других стран региона. Представители Запландии, однако, заявили, что намерены сохранить эту программу миграции открытой в равной степени для граждан всех стран и что они заключают двусторонние соглашения с Оксом по сезонным сельскохозяйственным рабочим и медицинским работникам.

Правительство Запландии пообещало создать *механизм подачи и рассмотрения жалоб* на нарушение условий найма, однако маловероятно, что оно включит положения о труде домашней прислуги в национальное трудовое законодательство, которое регулирует условия труда и устанавливает минимальные стандарты. Тем не менее, правительство Запландии готово обсудить с представителями Окса вопрос об использовании *типового трудового договора*,

текст которого должен быть согласован обеими сторонами. Кроме того, произойдут некоторые *изменения в порядке найма* иностранных работников сферы домашних услуг, например, запландское правительство устранил возрастные ограничения, но при этом установит более строгие требования к квалификации и опыту работы. Такие изменения могут ограничить доступ к трудоустройству для более молодых кандидатов, не прошедших специального сертифицированного курса обучения (в среднем шесть месяцев), который потенциальные заявители должны оплачивать до получения приглашения на работу. Лица, работающие в качестве домашней прислуги, по-прежнему должны будут проживать в тех домах, где работают, и будут привязаны к своему работодателю в том, что касается оформления разрешения на работу. Однако в соответствии с новой программой им будет разрешено *менять работодателя*. Для того, чтобы они могли воспользоваться этим правом и найти нового работодателя, их разрешение на работу в качестве домашней прислуги будет действовать в течение двух месяцев после увольнения. Если работник не найдет работодателя в течение двух месяцев, его вид на жительство будет подлежать аннулированию, а сам он – депортации на родину.

Представители Окса заметили, что спрос на более опытных кандидатов старшего возраста может привести к увеличению численности *мигрирующих матерей*, которым придется оставлять дома своих детей, и что это может вынуждать молодых женщин использовать свои сбережения или брать ссуды для оплаты необходимых курсов обучения, из-за чего они еще до отъезда из страны окажутся в долгах.

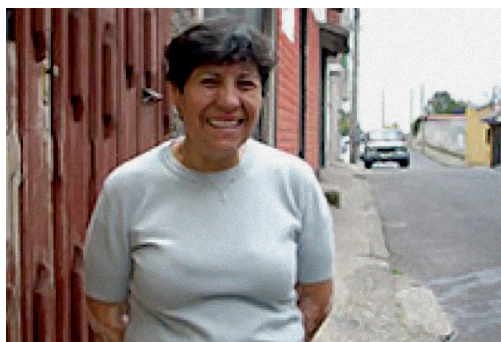
Представители Окса также высказали озабоченность по поводу судьбы тех лиц, которые проработали в качестве домашней прислуги в Запландии уже много лет, но до сих пор не получили официального статуса. Беспокойство по этому поводу выражают неправительственные организации обеих стран. Как сообщили официальные лица Запландии, их правительство вскоре должно объявить о начале *процесса регуляризации*, в ходе которого мигранты с неурегулированным статусом, удовлетворяющие определенным критериям, смогут подать заявление об урегулировании своего статуса на срок до одного года. Одним из таких предусматриваемых критериев является наличие безупречной истории трудовой деятельности за последние пять лет, для подтверждения которой работники должны будут представлять соответствующие справки с места работы (рекомендательные письма).

Проект плана действий	Вид деятельности	Ответственная организация и возможные партнеры (ответственное министерство и партнеры)	Результаты
Гендерно чувствительная институциональная структура			
Регулирование деятельности частных агентств занятости			
Услуги, предшествующие отъезду мигрантов Ознакомительные программы перед приемом на работу Ознакомительные программы, предшествующие отъезду			
Меры защиты мигрантов			
Снижение социальных издержек миграции: улучшение положения оставшихся на родине членов семей мигрантов			
Оптимизация выгод от денежных переводов по возвращении мигрантов на родину			
Реинтеграция женщин-мигрантов			

Предметное исследование 5. «Новости МОМ» о возвращающихся домой мигрантах

Америка: возвращение домой после долгих лет за границей может оказаться сладостно-горьким⁷¹

Ана Мария Гусман и Эльса Сугули де Мера
Опубликовано в пятницу 10 июля 2009 года



С помощью Международной организации по миграции (МОМ) Эльса Сугули де Мера недавно вернулась в Эквадор.

© МОМ 2009

Эквадор. Меня зовут Эльса Сугули де Мера, я из Эквадора, родилась в столице страны – городе Кито.

В течение восьми лет я жила в Швейцарии. Из Эквадора уехала в 2000 году, потому что дела в моей стране обстояли неважно – правительство, экономика и другие обстоятельства.

У меня было собственное предприятие с работниками, и мы занимались в основном пошивом школьной формы. В конце концов я обанкротилась и оказалась по уши в долгах.

В то время многие эквадорцы уезжали за границу, поэтому и я решила мигрировать. Поначалу собиралась отправиться в Испанию, но это не удалось, так что сам Бог помог мне перебраться в Швейцарию.

В течение месяца после приезда в Швейцарию я сумела найти там работу, на которой и оставалась все это время. Я нянчила детей и выполняла обязанности помощницы по дому. Тем же самым занимается большинство мигрантов-женщин.

В Эквадор я вернулась из-за своих детей. Они все время уговаривали меня вернуться. Сначала я думала, что пробуду за границей только пару лет; мне казалось, что этого вполне хватит, чтобы решить все проблемы. Но годы летели, и в конце концов, когда дети уже закончили учебу в университете, я решила вернуться.

⁷¹ Текст этого документа имеется на сайте: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/media/feature-stories/featureArticleAM/cache/offonce?entryId=25592>.

Я знала, что возвращение будет нелегким, однако меня радовала уже одна мысль о том, что снова увижу детей. В Швейцарии я прожила много лет, и той жизни мне сейчас не хватает, особенно всего этого комфорта, работы, людей и зарплаты.

Приехав в Эквадор, я обнаружила в доме полную разруху. Это меня сильно расстроило. Мне было так плохо, что дети, видя это, приложили все усилия, чтобы покрасить, убрать и отремонтировать дом. Они даже купили мебель, чтобы меня порадовать.

Хотя я прожила в Швейцарии целых восемь лет, скопить денег не удалось. У меня было слишком много долгов, когда я покидала Эквадор в 2000 году. К тому же надо было посылать деньги на учебу детей, на их повседневные нужды. Муж потерял работу, поэтому все, что я зарабатывала, приходилось тратить.

Мужчине найти работу в Швейцарии трудно, там существует масса ограничений, и женщинам в этом плане легче. Я слышала о некоторых семьях, которые оказывались в крайне тяжелом положении и прибегали к программе содействия мигрантам, добровольно возвращающимся на родину.

За все время в Швейцарии мне никогда не приходилось ощущать на себе проявления расизма или ксенофобии. Люди там очень доброжелательные и не относятся к работающим у них помощницам по хозяйству как к слугам. Наоборот, их заставляют почувствовать себя членами семьи, приглашают вместе со всеми за стол, это так здорово. В свои выходные я свободно выходила в город.

Вернувшись на родину, я подумала возродить свой швейный бизнес, ведь у меня был 25-летний опыт работы в этой области. Собралась купить несколько швейных машин и начать производство, но вскоре поняла, что здесь слишком много конкурентов, и поменяла решение. Сейчас подумываю о том, чтобы открыть небольшой магазин. Родственники, которые ездят за границу, привозят мне оттуда разные вещи – кремы для лица, фильтры для воды и тому подобное, и я все это продаю. Кроме того, я занимаюсь вязанием.

К счастью, мне удалось оплатить учебу детей, и теперь, когда я вернулась назад и не имею работы, они поддерживают меня.

Власти кантона Во в Швейцарии выделили мне 3 тыс. швейцарских франков (примерно 2800 долл. США), и часть этой суммы я вкладываю в товары, которые покупаю и продаю.

Очень трудно придумать, каким бизнесом заняться, когда вокруг столько разных магазинов и лавок.

Если бы власти кантона и Международная организация по миграции не помогли мне подобным образом, мне бы пришлось оставаться в Швейцарии еще какое-то время, чтобы заработать на авиабилет. Поддержка МОМ крайне необходима мигрантам, которые возвращаются на родину и пытаются там вновь устроить свою жизнь. Но я не считаю себя слишком смелой, я боюсь начинать все сначала.

Программа содействия возвращающимся на родину мигрантам была бы еще лучше, если бы она помогала им с новыми идеями, предусматривала более тесную работу с людьми, демонстрацию

видеороликов и делала процесс реинтеграции более интерактивным. Мигранты возвращаются домой, но наш склад ума все равно остается таким, каким он был за границей.

Я всерьез подумываю о том, чтобы снова мигрировать. Там я могла бы работать без таких строгих возрастных ограничений, какие имеются здесь, – еще одно препятствие в здешней жизни. Если мои дети вступят в брак и обзаведутся собственными семьями, я, скорее всего, уеду обратно в ту же страну и в тот же город.⁷²

72 Каждый уезжающий на родину мигрант имеет право на получение помощи на реинтеграцию в рамках швейцарской программы содействия мигрантам, добровольно возвращающимся на родину, но при этом обязан вернуть целиком всю сумму в случае своего возвращения в Швейцарию.

Раздаточный материал 1. Стоимость трудоустройства за границей

Вставка 2.5. Сколько это стоит? Пример с Филиппинами

Работа в качестве домашней прислуги в Гонконге : официальная плата за трудоустройство – 500 долл. США	Некоторые агентства берут плату в размере от 1200 до 2000 долл. США. Агентство по найму может также дополнительно взимать плату за получение паспорта, визы, медицинской справки, плату за оформление документов в Филиппинском управлении по делам зарубежной занятости и членские взносы в Ассоциацию социального обеспечения лиц, работающих за рубежом.	Прочие расходы (в долл. США)	
		Паспорт	13
		Виза	17
		Медицинская справка	50
		Инструктаж перед отъездом orientation seminar	1
		Оформление документов в Филиппинском управлении по делам зарубежной занятости	100
		Членский взнос в Ассоциацию социального обеспечения лиц, работающих за рубежом	25
		ИТОГО	206
Работа на промышленном предприятии на Тайване : официальная плата за трудоустройство – 647 долл. США	Плата за услуги частного агентства по найму на Филиппинах – 940 долл. США. Плата за услуги агентства на Тайване за первый год – 1750 долл. США. Плата за услуги агентства на Тайване за второй год – 480 долл. США. Плата за услуги агентства на Тайване за третий год – 480 долл. США. Некоторые агентства на Филиппинах берут плату в размере от 1400 до 2400 долл. США. Женщины обычно платят агентствам на Филиппинах наличными средствами, а агентствам на Тайване – путем вычетов из заработной платы.	Прочие расходы (в долл. США))	
		Паспорт	13
		Инструктаж перед отъездом	1
		Медицинское освидетельствование	80
		Регистрационная карточка иностранца	30
		Оформление документов в Филиппинском управлении по делам зарубежной занятости	100
		Членский взнос в Ассоциацию социального обеспечения лиц, работающих за рубежом	50
		Медицинский сбор на Тайване	100
		Ежемесячная плата за питание и проживание на Тайване	75
		ИТОГО	449

Дополнительные затраты	Долл. США	
	Проезд от места постоянного проживания до Манилы	50-70
	Стоимость ежедневного проживания в Маниле перед отправкой за границу	4-10
	Сумма ежемесячного денежного перевода семье	100-200
	Ежемесячная заработная плата домашнему работнику, ухаживающему за собственными детьми мигранта	40-50
	ИТОГО	194-330

Источник: информация, полученная от М.А. Виллалба (M.A. Villalba) из фонда поддержки мигрантов «Унлад Кабаян» (Unlad Kabayan), Филиппины. См. Box 2.5 in Booklet 2 of *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide* (Geneva: International Labour Office, 2003).

Раздаточный материал 2. Типовые трудовые договоры

Вставка 3.6. Типовой трудовой договор Филиппинского управления по делам зарубежной занятости (РОЕА)

Настоящий трудовой договор заключен между:

- A. **Работодателем:**
Адрес и номер телефона:
- B. **Представителем работодателя:**
Фамилия агента / название компании:
Адрес:
- C. **Работником:**
Семейное положение: Паспорт №:
Адрес: Место и дата выдачи:

которые добровольно принимают следующие условия:

- 1. Местонахождение работы**
- 2. Срок действия договора** _____ с момента отъезда работника из пункта выезда к местонахождению работы.
- 3. Должность работника**
- 4. Основной месячный оклад**
- 5. Обычная продолжительность рабочего дня:** максимум восемь (8) часов в день, шесть (6) дней в неделю
- 6. Плата за сверхурочную работу**
 - Работа сверх обычной продолжительности рабочего дня
 - Работа в выходные дни и праздники
- 7. Полностью оплачиваемый отпуск**
 - Отпуск для отдыха
 - Отпуск по болезни
- 8. Бесплатный проезд** к местонахождению работы и, в следующих случаях, бесплатный обратный проезд к пункту выезда:
- 9. Бесплатное питание или надбавка для компенсации расходов на питание** в размере _____ долларов США, бесплатное приемлемое жилье.
- 10. Бесплатная скорая медицинская и стоматологическая помощь**, включая медикаменты
- 11. Страхование жизни и страхование от несчастных случаев** в соответствии с законодательством принимающей страны и/или законодательством _____, бесплатно для работника. Кроме того, в районах, объявленных правительством _____ районами военного риска, работодатель бесплатно для работника оформляет страховку от военных рисков на сумму не менее чем _____.
- 12. В случае смерти** работника в период действия настоящего договора его останки и личные вещи подлежат репатриации в _____ за счет работодателя. Если репатриация останков невозможна, они могут быть погребены на месте с предварительного согласия ближайших родственников умершего и/или _____ посольства/консульства, ближайшего к местонахождению работы.

13. Работодатель оказывает содействие работнику в переводе на родину части его заработной платы по соответствующим банковским каналам или другими способами, разрешенными законом.
14. **Расторжение договора:**
- **Расторжение договора работодателем.** Работодатель вправе расторгнуть настоящий договор по следующим уважительным причинам: серьезный проступок, сознательное невыполнение законных требований работодателя, систематическое пренебрежение должностными обязанностями, прогулы, неподчинение, раскрытие ведомственных секретов организации, нарушение работником обычаев, традиций и законов _____ и/или положений настоящего договора. Расходы по репатриации в этом случае несет работник.
 - **Расторжение договора работником.** Работник вправе расторгнуть настоящий договор без официального уведомления работодателя по следующим уважительным причинам: серьезное оскорбление, нанесенное работодателем или его представителем, жестокое, невыносимое обращение со стороны работодателя или его представителя, совершение преступления/правонарушения работодателем или его представителем, а также нарушение условий настоящего договора работодателем или его представителем. Расходы на возвращение работника на родину в _____ в этом случае оплачивает работодатель.
- B1. Работник может расторгнуть настоящий договор без уважительной причины, письменно уведомив об этом работодателя за один (1) месяц. Не получив такого уведомления, работодатель вправе считать работника ответственным за ущерб. В любом случае все расходы, связанные со своим возвращением на родину в пункт выезда, оплачивает сам работник.
- **Расторжение договора из-за болезни.** Любая сторона может расторгнуть настоящий договор по причине заболевания, болезни или травмы работника. Расходы на репатриацию в этом случае несет работодатель.
15. **Разрешение споров.** Все претензии и жалобы, связанные с трудовым договором работника, разрешаются в соответствии с политикой, правилами и уставом Компании. В том случае, если работник не соглашается с решением работодателя, спор улаживается миролюбивым образом с участием атташе по вопросам труда или любого другого официального представителя _____ посольства или генерального консульства, ближайшего к местонахождению работы. В том случае, если урегулировать спор миролюбивым образом не удалось, по усмотрению стороны, принесшей жалобу, дело передается на рассмотрение в компетентный или соответствующий орган в (принимающей стране) или в _____, если это допускается законодательством принимающей страны.
16. Работник обязан соблюдать правила компании, принявшей его на работу, подчиняться законам принимающей страны и уважать ее обычаи и традиции.
17. **Применяемое законодательство.** Прочие условия работы по найму, не противоречащие вышеизложенным положениям, определяются соответствующими законами _____.

Источник: "Guidelines for drawing up written agreements on employment terms and conditions", "Model Employment Contract" и "An employment contract for domestic workers". См. Boxes 3.6, 3.7 and 3.8 in Booklet 3 of Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide (Geneva: International Labour Office, 2003).

Предметное исследование 6. Вымышленное информационное сообщение: проект двустороннего соглашения между страной происхождения и страной назначения о трудовой миграции медицинских работников и работников по уходу

Ежемесячный бюллетень Общества пожилых граждан Заплатидии: «Потребуется ли нашему стареющему обществу дополнительные работники-мигранты?»

Заплатидия – процветающая страна, однако ее население стареет и нуждается в долгосрочном уходе. По прогнозам специалистов из Института старения, через 20 лет доля населения в возрасте 65 лет и старше значительно увеличится, что потребует от страны существенно увеличить объем медицинских услуг и помощи, предоставляемых нуждающимся в них гражданам. Это также прямо отразится на государственном бюджете и распределении ресурсов между различными социальными службами.

В настоящее время долговременный уход за престарелыми и больными обеспечивают главным образом члены их семей, в основном женщины. Однако по мере увеличения числа семей, в которых работают оба супруга и жизнь которых не зависит от помощи многочисленных родственников и системы социальных связей, людям становится все труднее сочетать работу и двойной груз семейных обязанностей. В результате довольно большое число семей нанимает из Окса работников по уходу с проживанием. Эти работники въезжают в Заплатидию по временному разрешению на работу как самозанятые лица. Помощь им в этом оказывают агентства по трудоустройству, которые выступают в качестве посредников для растущего сектора услуг по уходу на дому.

На вчерашней пресс-конференции заместитель министра внутренних дел Заплатидии объявил, что на следующей неделе лица, отвечающие за программы временной трудовой миграции, встретятся со своими коллегами из Окса. Благодаря этой встрече представится возможность начать переговоры о заключении двустороннего соглашения, призванного облегчить легальную миграцию медсестер по новой программе для временных квалифицированных работников.

Эта инициатива стала результатом активных лоббистских действий, предпринятых Ассоциацией медсестер и Ассоциацией работодателей медицинских работников после того, как министр внутренних дел объявил о предстоящем заключении двумя странами двусторонних соглашений о временной миграции сезонных работников. Обе ассоциации заявили, что в системе ухода за больными и престарелыми мигранты из Окса составляют примерно 20 процентов персонала (в основном это медсестры, въезжающие в страну по сложной визовой программе для квалифицированных работников). Однако в этой цифре учитываются не все работники сферы ухода, поскольку в статистических данных по медицинскому персоналу в расчет принимаются только работники, зарегистрированные в больницах, домах инвалидов и престарелых, а также в аккредитованных агентствах по уходу. Кроме них существует большое количество других работников, нанимаемых напрямую семьями и частными лицами и проживающими непосредственно по месту работы.

Все заинтересованные стороны, включая такую неправительственную организацию как Объединение домашних работников-мигрантов, говорят о необходимости учитывать мигрантов-женщин, работающих в сфере здравоохранения и сфере услуг по уходу, как две отдельные

целевые группы: одна состоит из высококвалифицированных медсестер, а другая – из домашних работников, которые помогают больным и престарелым и обеспечивают уход за ними на дому.

В настоящее время основными поставщиками кадров медсестер и работников по уходу для работодателей государственного и частного секторов являются агентства по найму и трудоустройству в Запландии и Оксе. Однако Ассоциация работодателей медицинских работников убеждает правительство упростить процесс найма путем заключения соглашения, предусматривающего выдачу представителям этих двух целевых групп специализированных разрешений на работу, в которых четко определяется категория работника. Кроме того, Ассоциация призывает правительство свести к минимуму участие частных агентств в данном процессе, поскольку их услуги сопряжены с повышенными расходами для работодателей государственного сектора. Рекомендации Ассоциации поддерживает и Объединение домашних работников-мигрантов, потому что в случае их реализации работники по уходу получают соответствующий иммиграционный статус и к тому же будут ограничены злоупотребления со стороны агентств по найму, взимающих с мигрантов слишком высокую плату за трудоустройство.

В целом, реально оценить будущий потенциальный спрос на труд мигрантов в системе здравоохранения и сфере ухода за больными и престарелыми довольно трудно. Однако имеющиеся факты и данные указывают на три фактора: (1) рост зависимости от труда мигрантов; (2) необходимость в постоянном притоке персонала, обеспечивающего качественный уход за гражданами Запландии; (3) необходимость справедливого обращения с мигрантами с учетом их неоценимого вклада в развитие запландского общества.

- Очень многие медсестры-мигранты несмотря на неудовлетворительные условия труда остаются работать на одном месте длительное время, опасаясь, что в противном случае они не смогут продлить свое разрешение на работу (например, из-за слишком частой смены места работы или из-за появления изменений в иммиграционных правилах, затрудняющих продление разрешений).
 - Большинство медсестер-мигрантов трудится в частном здравоохранении, которое зависит от государственного финансирования и отличается невысоким уровнем заработной платы и неудовлетворительными условиями труда (частные учреждения по обеспечению ухода на дому, дома престарелых, больницы и клиники). Эти медсестры стремятся устроиться на работу в государственные учреждения, особенно в больницы, где лучше условия труда и больше возможностей карьерного роста. Однако вакансий в государственном секторе для них, похоже, не так много, поскольку медсестры, прошедшие подготовку в Запландии, не покидают своих рабочих мест, имея постоянные контракты и хорошие условия труда. Кроме того, в государственных больницах существует широко распространенная практика при приеме на работу новых работников отдавать предпочтение более молодым медсестрам, получившим подготовку в Запландии (даже несмотря на их небольшой опыт работы по сравнению с медсестрами из Окса).
 - Информация, полученная от упомянутых в информационном сообщении двух ассоциаций и НПО, свидетельствует об озабоченности по поводу отсутствия социальных льгот и пособий (пособия по болезни, надбавки за сверхурочную работу и работу выходные дни), отсутствия пенсионного обеспечения и несоблюдения установленных требований по минимальной заработной плате и порядку найма медицинских сестер.
 - Для медсестер необходимо предусмотреть курсы языковой подготовки и соответствующие меры поддержки (социально-психологическая поддержка и юридическая помощь при разрешении трудовых споров), а также мероприятия по культурной ориентации. Мероприятия по культурной ориентации можно проводить перед отъездом из страны.
- * Для настоящего предметного исследования использованы материалы из доклада под названием «Мигранты в качестве работников по уходу в стареющих обществах: результаты исследования, проведенного в Великобритании», подготовленного Центром по проблемам миграции, политическим и социальным вопросам Оксфордского университета (см. COMPAS Report “Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the United Kingdom”, by Alessio Cangiano, Isabel Shutes, Sarah Spencer, and George Lesson, June 2009).

Информация для группы А

1. В стране Окс медсестры проходят в специальном учебном заведении только двухгодичное обучение в отличие от трехгодичного обучения, предусмотренного для медсестер в Заплатдии. Но при этом для того, чтобы получить соответствующий диплом, граждане Окса обязаны пройти трехлетнюю стажировку от медицинского училища в Университетской больнице. Таким образом, для получения диплома им требуется в общей сложности пять лет подготовки, в то время как гражданам Заплатдии – только четыре. Вы понимаете, что переговоры по данному вопросу будут трудными, так как в Заплатдии наблюдается тенденция занижать квалификацию медсестер из Окса несмотря на их дополнительный годовой опыт работы. Более того, практика свидетельствует о постоянной деквалификации медсестер из Окса, которым приходится выполнять работу, не соответствующую их достаточно высокому уровню подготовки. На самом деле им чаще всего предлагают те рабочие места, которые не хотят занимать заплатдские медсестры. Ко всему прочему, несмотря на достаточный уровень подготовки медсестер из Окса не продвигают по службе и им не предоставляют возможности для повышения квалификации, даже когда курсы переподготовки организуются по месту работы, потому что, по утверждению руководства, «[медсестры из Окса] это временные мигранты, а нам надо вкладывать средства в постоянный персонал». Заработная плата медсестер из Окса не отражает их реального опыта работы. На самом деле она оказывается ниже заработной платы заплатдских граждан.
2. Трудовое законодательство Заплатдии защищает права местных медсестер, однако медсестры из числа иностранных граждан подпадают под действие других нормативных положений. Из-за этого медсестры-мигранты оказываются менее защищенными от злоупотреблений и нарушений трудовых норм, например, их могут заставлять работать сверхурочно без соответствующей оплаты, они могут не иметь возможности отказаться от работы в ночные смены и в смены на выходные.
3. Несмотря на действующие положения о переводе пособий по социальному обеспечению, серьезные бюрократические препоны, существующие по обе стороны границы, делают такой перевод практически невозможным. Правительству вашей страны следует попытаться договориться об упрощении существующей системы таким образом, чтобы медсестры после возвращения на родину могли получать заработанные за рубежом пособия по социальному обеспечению.
4. Министерство здравоохранения Заплатдии серьезно озабочено проблемой «утечки мозгов» из Окса и хотело бы, чтобы все заинтересованные стороны соблюдали нормы профессиональной этики. Оно хотело бы также, чтобы Окс получал компенсацию за потерю ресурсов (например, в виде финансирования системы здравоохранения, профессиональной подготовки медсестер в Оксе, а также в виде организации в Заплатдии технической подготовки медсестер в тех областях, в которых Окс пока еще не имеет необходимого опыта).

Информация для группы Б

1. Правительство вашей страны собирается принять решение о выдаче медицинским сестрам годового разрешения на работу с привязкой к определенному работодателю. Кроме того, ваша страна хотела бы, чтобы кандидаты обладали высоким уровнем технических навыков и профессионализма. Медсестры смогут менять место работы, но только при наличии достаточных для этого оснований. Вы можете подумать о предоставлении медсестрам-мигрантам права на обучение за счет государства после двух лет работы в стране (например, языковая подготовка, курсы по приобретению технических навыков).
2. Медсестры из числа мигрантов, успешно проработавшие в стране пять лет в течение шестилетнего периода, будут вправе получать разрешение на постоянное жительство, но такое положение может измениться, если спрос на данную категорию работников уменьшится. Лицам, удовлетворяющим требованиям для получения статуса постоянного жителя, будет предоставлено право на воссоединение семьи, и правительству вашей страны следует подумать о соответствующих критериях.
3. Правительство вашей страны в целом удовлетворено работой агентств по найму, но в связи с определенной критикой в их адрес некоторые из их функций, возможно, следует передать другим организациям. Какие именно функции следует передать и каким организациям?
4. Благодаря сообщениям в СМИ вы знаете, что министерство здравоохранения Запландии обеспокоено проблемой «утечки мозгов» из Окса и запландский министр здравоохранения собирается направить просьбу о выделении ресурсов через министерство внутренних дел для компенсации Оксу его потерь. Что готово предложить правительство вашей страны?
5. Правительство вашей страны готово утвердить форму стандартного трудового договора для медицинских сестер. Кроме того, чтобы воспрепятствовать его нарушениям обеими сторонами, министерство труда совместно с министерством здравоохранения предоставит информацию об их правах и обязанностях, которая будет в виде приложения прилагаться к договору.

Вымышленный образец двустороннего трудового соглашения между правительствами Запландии и Окса

ДУВСТОРОННЕЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ПРАВИТЕЛЬСТВАМИ ЗАПЛАНДИИ И ОКСА

Правительство Запландии и Правительство Окса, далее именуемые Сторонами, испытывая общее стремление вновь заявить о своих особых культурных и региональных связях и обеспечить регулирование постоянных миграционных потоков между двумя странами на основе принципов равноправия и взаимной выгоды, желая расширить сотрудничество в области использования труда квалифицированных медицинских работников, далее именуемых медицинскими сестрами, договорились о нижеследующем:

Статья 1
(Наименование компетентных органов, партнеров)

Статья 2
(Найм и отбор работников, трудовой договор и выдача разрешений на работу, ознакомительные программы перед отъездом)

Статья 3
(Прием мигрантов и их статус, защита и социальное обеспечение, условия занятости)

Статья 4
(Возвращение на родину и реинтеграция)

Статья 5
(Совместные программы развития, например, меры по уменьшению последствий «утечки мозгов»)

Настоящее Соглашение действует в течение трех лет и вступает в силу в день последнего из направленных Сторонами уведомлений о выполнении требований своих внутренних законодательств, необходимых для введения Соглашения в силу. Если за 100 дней до истечения срока действия настоящего Соглашения ни одна из Сторон не уведомит в письменной форме другую Сторону о своем желании расторгнуть его, действие Соглашения автоматически продлевается еще на такой же период.

Настоящее соглашение подписано в Запланд-Сити _____ (дата) в двух экземплярах на запландском и окском языках, и оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

От имени Правительства Запландии
(фамилия и должность лица, подписавшего Соглашение)

От имени Правительства Окса
(фамилия и должность лица, подписавшего Соглашение)

Помимо примера двустороннего трудового соглашения при подготовке данного предметного исследования использовались следующие материалы: *Handbook on Establishing Effective Labour*

Migration Policies in Countries of Origin and Destination (Vienna: OSCE, International Organization for Migration, and International Labour Organization, 2006) [«Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения» (Вена: ОБСЕ, Международная организация по миграции и Международная организация труда, 2006) – на рус. яз.] и *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide* (Geneva: International Labour Office, 2003) [информационный сборник «Предотвращение дискриминации, эксплуатации и злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов-женщин» – на англ. яз.].

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОГО КУРСА

Дата:

Фамилия:

Занимаемая должность:

Наименование Вашей организации:

Адрес электронной почты:

Обведите кружком цифру, соответствующую степени Вашей удовлетворенности по каждому из нижеперечисленных пунктов. **1 – наименьшая степень, 5 – наивысшая степень.**

ПОДГОТОВКА

Четкость постановки учебных задач методистом	1 2 3 4 5
Подготовленность методиста к семинару, его организованность и соблюдение установленной программы обучения	1 2 3 4 5
Знание материала методистом	1 2 3 4 5
Эффективность преподнесения материала методистом	1 2 3 4 5
Дополнительные замечания:	

КОММУНИКАТИВНОСТЬ

Четкость и понятность выступлений методиста	1 2 3 4 5
Установление методистом хороших отношений с группой	1 2 3 4 5
Создание методистом позитивной и благоприятной учебной обстановки	1 2 3 4 5
Способность методиста побуждать участников семинара задавать вопросы и высказывать замечания	1 2 3 4 5
Четкость и своевременность ответов методиста на вопросы	1 2 3 4 5
Отведение методистом достаточного времени для решения проблем и ответов на все вопросы	1 2 3 4 5
Дополнительные замечания:	

УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ	
Полнота использования методистом учебных пособий и других материалов	1 2 3 4 5
Актуальность учебных пособий и других материалов	1 2 3 4 5
Наличие достаточного числа упражнений для того, чтобы можно было попрактиковаться в применении полученных знаний	1 2 3 4 5
Усвоение Вами учебного материала	1 2 3 4 5
Дополнительные замечания:	

ВАШЕ МНЕНИЕ

1. Что, по Вашему мнению, оказалось в учебном курсе самым полезным для Вас? Укажите конкретно.

2. Что, по Вашему мнению, оказалось в учебном курсе самым бесполезным для Вас? Укажите конкретно.

3. Что Вы поменяете в своей работе после этого учебного курса?

4. Вы уверены, что сможете обеспечивать внедрение комплексного гендерного подхода? «Да» или «нет» (обведите кружком нужный ответ). Если «нет», объясните почему.

5. Обучение было (обведите кружком нужный ответ):

- | | | | |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| i. | слишком долгим | оптимальным | слишком коротким |
| ii. | слишком быстрым | оптимальным | слишком медленным |
| iii. | слишком полным | оптимальным | недостаточно полным |
| | по охвату материала | по охвату материала | по охвату материала |

6. Заинтересованы ли Вы в дальнейшем обучении? «Да» или «нет» (обведите кружком нужный ответ).

Дополнительные примечания:

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА ОТВЕТЫ!

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

Секретариат ОБСЕ
Wallnerstrasse 6
1010 Vienna
Austria
Тел.: +43 1 514 36 6295
Факс: + 43 1 514 36 6251
E-mail: pm-ceea@osce.org
www.osce.org

Бюро по демократическим институтам и правам человека
Al. Ujazdowskie 19
00-557 Warsaw, Poland
Тел.: +48 22 5200 715