

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

*по организации деятельности  
консультационных центров для мигрантов  
(на основе опыта практической деятельности  
центров поддержки мигрантов в рамках  
реализации региональной программы по  
трудоустройству мигрантов, 2010-2014 гг.)*

*г. Шымкент, 2014 г.*

***Авторский коллектив:***

*Национальный консультант  
Х. Абышева (Республика Казахстан)*

*Консультант Международной организации по миграции (МОМ)  
С. Жасынбекова (Республика Казахстан)*

*Юрист Центра поддержки мигрантов  
Л. Халиулина (Республика Казахстан)*

*Данная работа подготовлена при поддержке Офиса программ ОБСЕ в Астане и содействии Международной организации по миграции (МОМ) на основе практической деятельности центров поддержки мигрантов, действующих в регионах Казахстана. В пособии проанализированы и представлены примеры функционирования для иностранных граждан. Особое внимание уделено результатам работы юридической, социальной помощи и работы «горячей линии», а также основные принципы взаимодействия и сотрудничества с государственными органами и партнерскими организациями при оказании помощи иностранным гражданам.*

*Данное пособие может представлять интерес как для специалистов государственных структур, работающих в сфере миграции, так и для представителей неправительственных организаций (НПО).*

***Данная публикация не обладает авторскими правами, и может воспроизводиться полностью или частично без предварительного согласия. При воспроизведении ссылка на источник обязательна.***

***Представленные в исследовании мнения и анализ не обязательно отражают официальную позицию Офиса программ ОБСЕ в Астане и Международной организации по миграции (МОМ).***

## Содержание

Предисловие.....	4
Сокращения .....	6
I. Трудовая миграция и анализ миграционных процессов в Республике Казахстан.....	7
II. Общая модель оказания поддержки мигрантов на протяжении всего миграционного цикла. <i>(Извлеченные уроки и примеры положительной практики)</i> .....	15
III. Оказание поддержки мигрантов в странах приема. <i>(Извлеченные уроки и примеры положительной практики)</i> .	
а) Информационная поддержка и первичное консультирование: существующие механизмы и инструменты консультирования мигрантов (горячая линия, индивидуальный прием).....	30
б) Юридическое консультирование и оказание правовой помощи. Базовое правовое просвещение, помощь в составлении обращений и заявлений, развитие правового сознания и гражданско-правовой ответственности. Защита социальных и трудовых прав.....	39
в) Организация социальной работы с мигрантами и членами их семей. Основные потребности группы. Методы и формы работы.....	48
г) Основные принципы взаимодействия и сотрудничества с партнерскими организациями. Перенаправление как форма эффективного сетевого взаимодействия и оказания прямой помощи. Основные принципы перенаправления. Создание ресурсной, контактной и аналитической базы как необходимого элемента сетевого сотрудничества. Взаимодействие государственных, негосударственных и частных организаций при оказании информационно-консультативной, юридической и иных видов помощи иностранным гражданам. Партнерство как основанный принцип успешной работы.....	53
д) Организация и проведение целевых информационных кампаний среди трудящихся мигрантов.....	58
IV. Обучающие модули для проведения сессий для мигрантов: готовимся к отъезду: какие документы нужно взять с собой и о чем нужно позаботиться заранее? Как найти работу и не стать жертвой недобросовестных посредников? Как общаться семьей в процессе миграции? Основы финансовой грамотности для мигрантов. Бережем здоровье смолоду: как оставаться здоровым во время миграции?.....	75
Глоссарий.....	93
Заключение.....	97
Список используемой литературы.....	99

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Трудовая миграция стала одной из наиболее явных и острых проблем на пути достижения стабильности и экономического прогресса, национального благосостояния и социального единства. Понятно, почему в этой ситуации вопросы миграции выходят на первый план в политике стран происхождения, транзита и назначения.

Миграция остается естественным и неизбежным явлением, нарушение прав и эксплуатация, нелегальные передвижения, ксенофобия, дефицит интеграции и разрушение стандартов и стабильности угрожают миграции наряду с торговлей людьми, незаконным ввозом мигрантов.

Данное практическое пособие подготовлено для специалистов государственных структур, работающих в сфере миграции, так и для представителей неправительственных организаций.

Целью настоящего практического пособия – рассказать о путях и методах обеспечения прав трудящихся – мигрантов на основе практической деятельности центров поддержки мигрантов в Казахстане.

Представленный опыт о деятельности Центров поддержки мигрантов на территории Казахстана, является полезным инструментом для поддержки усилий по обеспечению правосудия, оказание правовой и социальной помощи для трудящихся - мигрантов.

Миграция не только открывает перед мигрантами новые возможности и благоприятно сказывается на экономике страны. Она еще и несет с собой угрозу безопасности и соблюдению прав человека в отношении иностранных граждан. Для решения проблем в пособии предлагается усиливать правоприменительную практику Центров поддержки мигрантов при оказании помощи, как в странах происхождения, так и в странах назначения. В практическом пособии приведены примеры удачного осуществления подобной практики.

Разработка практического пособия, стала потребностью улучшить прямую работу с трудовыми - мигрантами и создать определенные механизмы сотрудничества между участниками государственных органов на местном уровне.

Первая глава практического пособия включает общий обзор ситуации, касается масштаба, характера и причин проблемы, ее особенностей применительно к Казахстану; здесь анализируются группы повышенного риска, способы привлечения трудящихся - мигрантов, используемые маршруты, цели и формы.

Во второй главе практического пособия систематизируются модель оказания поддержки мигрантов со стороны различных государственных и негосударственных организаций и заинтересованных сторон; изучаются программы профилактики, помощи мигрантам, анализируется законодательство и правоприменительная практика. Анализ опыта Центров поддержки мигрантов ориентирован на выявление существующих пробелов в законодательстве и проблем с которыми сталкиваются трудовые – мигранты, как в стране происхождения, транзита и назначения.

Третья глава практического пособия основанная на результатах анализа правоприменительной практики Центров поддержки мигрантов. Особое внимание уделяется оказанию правовой помощи, работе «горячей» линии, социальной помощи, основным принципам взаимодействия и сотрудничества с партнерскими организациями, а также организации в проведении информационных компаний среди трудящихся – мигрантов и членов семьи.

В четвертой главе описываются обучающие модули безопасности в стране транзита или назначения с целью профилактики и информирования о мерах безопасности среди трудящихся – мигрантов и членов их семьи по вопросам легального трудоустройства на территории Казахстана; как не стать жертвой недобросовестного посредника, общение с семьей во время миграции, основы финансовой грамотности; как сохранить здоровье во время миграции.

В глоссарии даются определения, раскрывающие содержание важнейших терминов и понятий по миграции населения. Они дают представление о сущности миграции, о ее социально-экономическом, демографическом, геополитическом и культурно-цивилизационном значении в прошлом и настоящем, о миграционной политике Казахстана.

## **СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ**

**СМИ** - Средства массовой информации

**СНГ** - Содружество Независимых Государств

**УК** - Уголовный Кодекс

**РПМ** - Региональная программа по миграции

**ООН** - Организация Объединённых Наций

**ЦПМ** - Центр поддержки мигрантов

**НПО** - Неправительственная организация

**ФМС** - Федеральная миграционная служба

**МОМ** - Международная организация по миграции

**ЦА** - Центральная Азия

**МВД** - Министерство внутренних дел

**УМП** - Управление миграционной полиции

**УВД** - Управление внутренних дел

**ДВД** - Департамент Внутренних Дел

**УБОП** - Управление по борьбе с организованной преступностью

**РК** - Республика Казахстан

**КР** - Кыргызская Республика

**ЗППП** - Заболевания, передающиеся половым путём

**ВИЧ** - Вирус иммунодефицита человека

**СПИД** - Синдром приобретённого иммунного дефицита

**КПП** - Контрольно-пропускной пункт

**ГОБМП** - Гарантированный объем бесплатной медицинской помощи

**ПМСП** - Первичная медико-санитарная помощь

## **I. Трудовая миграция и анализ миграционных процессов в Республике Казахстан**

Первая глава практического пособия включает общий обзор целостной картины миграции в Казахстане, а именно будет рассмотрено теоретическая проблема миграции и причины возникновения миграции.

Миграция это одна из важнейших движущих сил человеческого прогресса и развития людских ресурсов. Перемещение людей по всему миру привели ко многим событиям, которые вошли в общую историю человечества. Перемещения по всему земному шару в силу множества причин: чтобы расширить свои экономические возможности, дать детям образование, обрести семью, начать рискованное дело и найти защиту.

Миграция влияет на динамику численности населения, изменяет его демографические характеристики, национальный состав. Последствия миграции рассматриваются в контексте безопасности – политической, социальной или экономической. Всё чаще обсуждается влияние миграции на здоровье населения. Экономические последствия миграции велики: мигранты являются активными участниками рынков труда; во многих государствах денежные переводы мигрантов – это важнейший фактор роста доходов населения и развития этих государств. Трудно строить прогнозы населения без надежных данных о миграции, в особенности, если она значительна. Чтобы оценить, как влияет миграция на наше настоящее, и предвидеть её будущее, нужны количественные показатели миграции<sup>1</sup>.

Согласно данным комитета по статистике Министерства национальной экономики число выбывших из страны мигрантов в январе-июне 2014 г. увеличилось на 7,8% и составило 10 793 человека, число зарегистрированных прибывших в страну мигрантов по сравнению с прошлым годом уменьшилось на 20,7% и составило 8 454 человека. В результате обработки талонов статистического учета прибытия/убытия, представленных органами миграционной полиции, число зарегистрированных прибывших в страну на постоянное место жительства (мигрантов) в январе-июне 2014 г. по сравнению с январем-июнем 2013 г. уменьшилось на 20,7% и составило 8 454 человека, число выбывших из страны мигрантов увеличилось на 7,8% и составило 10 793 человека, сальдо миграции - 2339 человек<sup>2</sup>.

Глобальная миграция в том виде, в каком она существует сегодня, является одним из существенных побочных продуктов глобализации; эксплуатация этого явления корыстными преступниками придает ей мрачный оттенок. Преступная деятельность лиц, занимающихся незаконным ввозом мигрантов, подрывает способность государств защищать свой суверенитет и тем самым уменьшает доступные для мигрантов возможности законно и безопасно перемещаться в другие страны.

Трудовая миграция становится все более популярной среди семей и людей, сталкивающихся с проблемами бедности в странах Центральной Азии. Безработица и бедность считаются факторами, подталкивающими к трудовой миграции. Большинство трудящихся-мигрантов рассматривают свое передвижение как временное явление и заявляют, что они были вынуждены мигрировать из-за нехватки средств для содержания семьи. В большинстве случаев, денежные переводы, отправляемые трудящимися-мигрантами, являются единственным способом выживания их семей, оставшихся в стране происхождения. Трудящиеся-мигранты способствуют развитию экономики двух основных принимающих стран региона.

Мигранты восполняют недостаток рабочей силы в секторах экономики, не пользующихся спросом среди местного населения. Зачастую миграция проходит в

<sup>1</sup> См. Статистика международной миграции. Практическое руководство для стран Восточной Европы и Центральной Азии. стр.11

<sup>2</sup> Передаёт [Zakon.kz](http://Zakon.kz) со ссылкой на Министерства национальной экономики РК

нерегулируемом порядке из-за сложности процедур легализации для иностранных работников и выдачи разрешений на работу в регионе.



Рис. 1. Карта Центральной Азии и миграционные потоки в Казахстан из стран Центральной Азии

Особенность Казахстана – большая протяженность границ, которые на многих участках являются «прозрачными». По всему периметру границ республики происходит интенсивная приграничная миграция. Для северных (включая северо-западные и северо-восточные) областей характерен обмен с Россией, для южных – с Кыргызстаном и Узбекистаном. По территории Казахстана пролегают маршруты транзита, по которым двигаются мигранты из Таджикистана, Узбекистана, Кыргызстана, стран дальнего зарубежья в Россию<sup>3</sup>.

В связи с масштабностью трудовой миграции в транзитный период возрастает роль правового регулирования трудовых и миграционных процессов, однако, в настоящее время создание правовой базы в целом и трудовой миграции в частности, остается одной из нерешенных проблем казахстанского законодательства. В рамках данного направления деятельности огромное внимание уделяется повышению образовательного потенциала трудящихся мигрантов в области их правового самосознания. Трудящимся - мигрантам предоставлялись правовые и социальные услуги, осуществлялось привлечение общественного внимания к данной проблеме, через распространение печатной продукции и публикации в средствах массовой информации (далее СМИ).

Большое число трудовых мигрантов, ежегодно прибывающих в Республику Казахстан, и осознание важности регулирования миграционных процессов на региональном уровне послужили побудительными мотивами для создания данной структуры. Кроме того, нужна была организация, способная оказывать помощь иностранным гражданам, не будучи при этом связанной с правоохранительными органами, которых мигранты попросту боятся.

<sup>3</sup> Мигранты из Кыргызстана обычно принимают два маршрута для пересечения границы: либо на автобусе, машине или поезде до Тараза или Алматы. Мигранты из Таджикистана выбирают между автобусом / маршруткой из Шымкента через Узбекистан или на самолете через Алматы.

Главные города въезда мигрантов в Казахстане: Алматы, Шымкент и Тараз

Главные города отправления мигрантов из Казахстана: Уральск, Актобе и Петропавловск



В соответствии с общепринятыми мировыми стандартами в Казахстане создана договорно-правовая база, регулирующая вопросы миграции населения. Так, в соответствии со статьей 4 Закона Республики Казахстан «О миграции населения»<sup>4</sup> государственная политика в области миграции населения основывается на принципах признания и гарантирования прав и свобод мигрантов в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, законами и международными договорами. Основными задачами государственной политики в области миграции населения являются: защита прав и свобод мигрантов; международное сотрудничество в сфере регулирования миграционных процессов, предупреждения и пресечения незаконной иммиграции.

**Согласно закону, регулирование миграции населения основывается на следующих принципах:**

- обеспечении закрепленных в Конституции Республики Казахстан прав человека на свободный выбор места проживания, свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, свободу выезда, свободу передвижения;
- недопустимости какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любым иным обстоятельствам;
- обеспечении соответствия миграционного законодательства Республики Казахстан международным нормам и рекомендациям Международной организации по миграции с учетом современного социально-экономического положения республики, ее исторического прошлого и традиций, перспектив развития;
- всестороннем содействии репатриации казахов на свою историческую родину, организация их расселения, создание рабочих мест и осуществление комплекса других мер обеспечения адресной помощи и социальной защиты переселенцев коренной национальности;
- упреждении стихийных и неупорядоченных процессов как внутри страны, так и за ее пределами на основе выработки социально-экономических стимулов в среднесрочных и долгосрочных программах действий, базирующихся на прогнозе потенциальной миграции и направлений миграционных потоков в связи с изменениями социально-экономической и общественно-политической ситуации;
- участия соответствующих государственных органов в организации упорядочения процессов миграции;
- личном участии мигрантов в обустройстве на новом месте проживания при адресной государственной поддержке инициативы и самостоятельности каждого, в первую очередь - переселенцев из зон экологического и стихийного бедствий;
- сотрудничестве с другими странами, особенно принимающими иммигрантов, в области снижения нелегальной миграции, в виде учебного образования, профессиональной подготовки, трудовой миграции.

В отдельных регионах Казахстана усиливается нерегулируемый миграционный поток, где мигранты с нерегулированным статусом дестабилизируют местные рынки труда. Учитывая данное обстоятельство, а также в целях защиты прав трудящихся-мигрантов, Президент дал поручение Правительству Республики Казахстан разработать и утвердить комплексный план по решению проблем миграции, усилить контроль за миграционными потоками из сопредельных государств.

---

<sup>4</sup> Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV «О миграции населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.11.2014 г.) Настоящий Закон регулирует общественные отношения в области миграции населения, определяет правовые, экономические и социальные основы миграционных процессов, а также создания необходимых условий жизни на новом месте для лиц и семей, возвращающихся на свою историческую родину.

Следует отметить, что миграционные потоки направлены в те страны, где есть развитая инфраструктура, где защищены частная собственность и финансовые вложения, существует стабильная политическая и экономическая ситуация.

Основы государственной политики в области трудовой миграции в Казахстане сформулированы в Концепции миграционной политики Республики Казахстан<sup>5</sup>, одобренной постановлением Правительства Республики Казахстан от 5 сентября 2000 года № 1346. Данный документ, в свою очередь, базируется на долгосрочной стратегии социально-экономического развития страны «Казахстан–2030»<sup>6</sup> и отражает основные направления в области миграции населения в соответствии с Посланием Президента народу Казахстана от 1 марта 2006 года «Казахстан на пороге нового рывка вперед в своем развитии». В рассматриваемой Концепции среди пяти основных направлений выделены, в том числе такие направления, как трудовая миграция и незаконная миграция.

В Концепции декларируется, что миграционная политика Республики Казахстан базируется на принципах соблюдения основных прав и свобод человека, закрепленных Конституцией Республики Казахстан, другими нормативными актами, международными договорами, участником которых является Казахстан, и недопущения дискриминации по признаку расы, языка, религии, пола, этническому и социальному происхождению, взглядам, политической принадлежности, имущественному положению или по любой другой причине.

Общие законодательные рамки для осуществления миграционной политики в Казахстане установлены Законом от 22 июля 2011 года «О миграции населения», в котором трудовая миграция определяется как «временное перемещение физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности».

В целом регулирование трудовой миграции в соответствии с Законом Республики Казахстан «О миграции населения» строится на основе следующих подходов:

- ✓ признание трудовой миграции в Казахстане в качестве временной миграции и требование к трудящимся-мигрантам иметь постоянное место жительства за пределами Казахстана;
- ✓ приоритетность защиты внутреннего рынка труда;
- ✓ признание права мигрантов с урегулированным статусом в случае потери работы оставаться на территории Казахстана на период действия первоначального разрешения на осуществление трудовой деятельности в стране;
- ✓ выдворение трудовых мигрантов с неурегулированным статусом.

Закон о миграции населения также формулирует основу для введенного в стране разрешительного порядка привлечения иностранной рабочей силы. Разрешения выдаются местными исполнительными органами, а иностранные граждане и лица без гражданства, осуществляющие трудовую деятельность с нарушением установленного разрешительного порядка, подлежат выдворению из Республики Казахстан органами внутренних дел.

Правила определения квоты, условия и порядок выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы были введены в Казахстане с 2001 года постановлением Правительства от 19 июня 2001 года № 836. В последующие годы в

---

<sup>5</sup> Концепция миграционной политики Республики Казахстан (далее Концепция) представляет собой систему основных принципов, приоритетов, механизмов, задач и методов упорядочения и регулирования миграционных процессов. Под регулированием миграционных процессов в данной Концепции понимается комплекс административных и социально-экономических мер, направленных на стимулирование либо ограничение перемещения людей в направлениях, отвечающих текущим и перспективным потребностям Казахстана и обеспечивающих реализацию прав мигрантов. Миграционные процессы влияют на государственную безопасность, общественное согласие, экономическую и демографическую ситуацию в стране. Миграционная политика является составной частью государственной внешней и внутренней политики Казахстана, ее реализация должна стать одной из приоритетных задач государства.

<sup>6</sup> «Казахстан-2030» — программа развития Казахстана до 2030 года, впервые озвученная в Послании Президента страны народу Казахстана в 1997 году. Принятие этого документа стало отправной точкой в стремительном движении Казахстана к построению процветающего государства в течение последующих лет.

Правила неоднократно вносились различные изменения и дополнения. Действующие в настоящее время порядок и условия выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы. Следует также отметить, что Закон о миграции населения не содержит детальных положений, касающихся прав трудящихся-мигрантов как с урегулированным, так и с неурегулированным статусом. Основным принцип, определяющий правовой статус иностранных граждан и лиц без гражданства, пребывающих на территории Казахстана, закреплен в пункте 4 статьи 12 Конституции Республики Казахстан<sup>7</sup>. Согласно данному конституционному положению, они пользуются в республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан страны, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами.

Непосредственным изъятием из прав трудовых мигрантов в сравнении с казахстанскими работниками, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан, является запрет на финансирование профессиональных союзов иностранными гражданами, предусмотренный пунктом 4 статьи 5 Конституции.

В последние годы в стране развернулась широкая дискуссия о необходимости совершенствования концепции государственной политики в области миграции, путях совершенствования миграционного законодательства, о разработке адекватных механизмов управления миграционными процессами, о преодолении существующих противоречий между многочисленными законами, указами, постановлениями, нормами в области регулирования миграции.

С 1 февраля 2014 года трудовые мигранты смогут официально работать в Казахстане у физических лиц. Закон распространяется на граждан стран, с которыми у Казахстана имеются договоры о безвизовом порядке въезда и сроке пребывания не менее трех месяцев. Под эту категорию подпадают граждане стран СНГ.

Разрешения в упрощенном порядке будут выдаваться иностранцам только для работы у физических лиц для обеспечения их личных потребностей – ремонта или строительства частного дома, предоставления услуг няни, садовника, повара или других домашних работников. На предпринимателей этот порядок не распространяется и не может быть использован для получения дохода. Один гражданин может привлечь не более пяти трудовых иммигрантов для работы в своем домашнем хозяйстве.

Иностранные граждане смогут работать до одного года. Для этого им необходимо получить разрешения в территориальных подразделениях миграционной полиции, которые начали выдавать с 1 февраля 2014 года.

Основной целью нововведений по вопросам трудовой миграции является легализация трудящихся мигрантов. Принятие и реализация законодательных новшеств позволит добиться основных правовых, социальных, экономическо-финансовых последствий: законодательное урегулирование процедуры выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы физическими лицами; легализация иностранцев, осуществляющих незаконную трудовую деятельность; повышение эффективности миграционного контроля за пребыванием иностранцев в стране; снижение факторов, способствующих совершению коррупционных и миграционных правонарушений; увеличение поступлений в бюджет. Данный поправки закон действует только на граждан стран СНГ. То есть тех, кто может безвизово в течение трех месяцев находиться на территории Республики Казахстан.

Помимо вышеуказанных нормативно – правовых актов права и обязанности регулируются Законом «О правовом положении иностранцев».

Более детальную регламентацию права иностранных граждан, в том числе трудящихся - мигрантов, получили в Законе от 19 июня 1995 года № 2337 «О правовом положении

---

<sup>7</sup> Конституция Республики Казахстан — основной закон Казахстана. Действующая Конституция Республики Казахстан была принята на всенародном референдуме 30 августа 1995 года.

иностранцев»<sup>8</sup>, в соответствии с общими положениями которого трудящиеся - мигранты рассматриваются как временно пребывающие в Республике Казахстан. Они обязаны зарегистрироваться в установленном порядке и выехать из Республики Казахстан по истечении определенного им срока пребывания. Согласно статье 6 рассматриваемого закона лишь иностранцы, постоянно проживающие в Республике Казахстан, применительно к трудовым отношениям пользуются теми же правами, что и граждане Республики Казахстан, т.е. данная общая законодательная норма не распространяется на трудовых мигрантов, в том числе с урегулированным статусом. Кроме того, Законом оговаривается, что в целях обеспечения реализации конституционного права граждан

Республики Казахстан на свободу труда законодательные акты могут устанавливать ограничения на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами в Республике Казахстан. В этом смысле также заслуживают внимания положения статьи 26 Трудового кодекса, которые предусматривают ряд ограничений в отношении заключения трудового договора. Одно из таких ограничений, предусмотренное подпунктом 4, касается иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих на территории Республики Казахстан: «заключение индивидуальных трудовых договоров не допускается без получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан, либо без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан».

Вопросы применения административной и уголовной ответственности за нарушение установленного порядка осуществления трудовой миграции в Казахстане решаются в соответствии с нормами Кодекса об административных правонарушениях и Уголовного кодекса. В частности, согласно Кодексу об административных правонарушениях, к трудовым мигрантам с неурегулированным статусом может применяться ответственность за несоответствие цели въезда целям, указанным в визе либо при регистрации в миграционной карточке (часть 2 статьи 394), к их работодателям – за нарушение правил привлечения и использования в Республике Казахстан иностранной рабочей силы (статья 396), к организаторам торговли трудовыми мигрантами с неурегулированным статусом – за незаконный провоз через государственную границу Республики Казахстан (статья 392). Уголовное наказание может применяться в Казахстане за невыполнение решения о выдворении (статья 330-1 УК), к работодателям - за неоднократное нарушение правил привлечения и использования в Республике Казахстан иностранной рабочей силы (статья 330-3 УК), к организаторам торговли людьми – за организацию незаконной миграции (статья 330-2 УК).

Для создания альтернативы нерегулярной занятости и тяжёлым условиям труда, преодоления этих негативных явлений и предоставления профессиональной поддержки мигрантам и членам их семей была создана Региональная программа по миграции (РПМ). Цель РПМ – способствовать сокращению бедности в странах Центральной Азии с помощью улучшения условий жизни мигрантов, защиты их прав и улучшения социально-экономического положения мигрантов: женщин, мужчин и членов их семей.

Выполнение первого этапа программы началось в марте 2010 г. и успешно завершилось в 2013 г. Реализация второго этапа началась в январе 2014 г. усилиями МОМ, Структуры «ООН Женщины» и Всемирного банка при финансовой поддержке правительства Соединённого Королевства. Второй этап основан на результатах и опыте первого этапа, перед ним стоит задача обеспечить долгосрочную устойчивость мер и достижений Региональной программы по миграции в Центральной Азии. РПМ является

---

<sup>8</sup> Закон Республики Казахстан от 19 июня 1995 года № 2337 О правовом положении иностранцев (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.07.2014 г.). Законодательство Республики Казахстан о правовом положении иностранцев основывается на Конституции Республики Казахстан и определяет в соответствии с ней основные права иностранцев основывается на Конституции Республики Казахстан и определяет в соответствии с ней основные права и обязанности иностранцев, порядок их въезда в Республику Казахстан, пребывание и передвижение по ее территории и выезда из Республики Казахстан.

примером программы в сфере трудовой миграции, выступающей в качестве стратегии снижения уровня бедности и улучшения управления процессами трудовой миграции в регионе для повышения уровня жизни мигрантов и защиты их семей посредством защиты их прав.

Программа способствует разработке политики, предоставляет техническую помощь и содействует региональному диалогу по вопросу миграции между широким рядом заинтересованных сторон из Таджикистана, Кыргызстана и Российской Федерации. Она также предполагает непосредственную помощь трудящимся-мигрантам и членам их семей через сеть центров по поддержке мигрантов (ЦПМ)<sup>9</sup>.

Одна из задач ЦПМ – предоставить качественные услуги, которые предоставляются трудящимся-мигрантам в течение всего цикла миграции, в том числе в странах назначения. Для этого юристы, социальные работники предоставляют профессиональные правовые услуги и оказывает поддержку трудящимся-мигрантам и членам их семей по повышению их осведомлённости о правовых аспектах миграции, рисках, правах и обязанностях. Сеть ЦПМ услуг начала расширяться и предоставлять услуги в связи с миграцией: консультирование, информационную поддержку, направление, правовые консультации, прямую правовую помощь, помощь с документами, социальную помощь и пр. Мигранты получали бесплатные консультации по телефону, во время посещения центров по поддержке мигрантов и консультационных пунктов, мобильных консультационных групп и обращений на «горячую линию».

В Казахстане бесплатные правовые консультации и помощь сотням мигрантов и членам их семей предоставлялись девятью правовыми консультационными пунктами и «горячей линией».

Мигранты имели возможность получать бесплатные консультации по телефону, в стационарных и мобильных пунктах. РПМ продолжила сотрудничество с девятью партнёрскими НПО и службами, предоставляющими консультации мигрантам, в девяти областях Казахстана.

В Кыргызстане было подготовлено и передано на утверждение канцелярии Премьер-министра соглашение о создании центра занятости в г. Ош. РПМ также подписала план действий с ЮНИСЕФ по участию молодёжных центров в информационных кампаниях РПМ. Кроме этого, в рамках механизма организованного найма Центр зарубежной занятости заключил соглашения с работодателями Казахстана: строительной кампании «Базис» и фермерами южных районов Казахстана (для сезонных сельскохозяйственных работ). Для организации этого процесса был проведён ряд встреч и консультаций. В результате работодатели Казахстана предоставили 130 вакансий, а российские – ещё 20. Это сотрудничество распространяется и на партнёров из Таджикистана. В Кыргызстане и Таджикистане начался отбор подходящих кандидатов. Кроме этого, в июне РПМ организовала тренинг для партнёрских НПО по сотрудничеству государственных и негосударственных структур в информировании населения об услугах для мигрантов. В тренинге участвовали представители центра занятости Бишкека, молодёжных центров ЮНИСЕФ и партнёрские НПО МОМ и Структуры «ООН Женщины».

В рамках деятельности ЦПМ в целевых странах был проведён ряд информационных кампаний, в том числе: прямое распространение печатной продукции, а также не прямые коммуникации с помощью радио, телевидения и интернета.

В 10 областях Казахстана местные НПО и консультанты организовали ряд мобильных информационных сессий. Во время этих сессий мигранты узнавали о своих правах и обязанностях и получали информационные брошюры. Только в течение 1 квартала информационными кампаниями о доступе к социальным услугам и возможностях

---

<sup>9</sup> Правовые консультационные пункты для мигрантов в Республике Казахстан: Актау, Алматы, Актобе, Шымкент, Петропавловск, Енбекшиказахский район Алматинской области, Караганда, Тараз, Уральск.

трудоустройства в Казахстане были охвачены более 6 тысяч трудящихся-мигрантов. Эта информация была представлена на 40 мобильных информационных сессиях, в печатных материалах, объявлениях в местных газетах, в Интернете и на рекламных щитах.

В Кыргызстане была организована помощь в конкретных правовых и социальных ситуациях. Центр заграничной занятости и его местные подразделения продолжили предоставлять услуги потенциальным мигрантам, большинство из которых составили женщины.

В Таджикистане сеть центров поддержки мигрантов, функционирующая через НПО и консультантов по правовым вопросам при миграционной службе предоставляла консультации трудящимся-мигрантам и членам их семей. Юристы ЦПМ Таджикистана проанализировали письма с обоснованием такого решения, проконсультировали мигрантов об их статусе и порекомендовали искать работу на родине или в другой стране (например, в Казахстане). Только в течение первого квартала информационная кампания (распространение информационных материалов, статьи в газетах и Интернете, передачи на радио, подготовленные с участием сотрудников ЦПМ) позволила охватить 1 005 977 человек. В аэропорте Душанбе также были проведены информационные мероприятия для 250 мигрантов, выезжающих в Россию, они были посвящены вопросам миграции и охраны здоровья. Кроме этого, 3 партнёрские НПО совместно с молодёжными центрами провели в школах серию мероприятий по профессиональной ориентации.

Кроме личных консультаций, привлеченные юристы посещают государственные и частные учреждения (суды, предприятия). Консульство Кыргызстана, Миграционная служба Таджикистана и ФМС оказывают поддержку этим мерам и предоставляют помещения, оборудование, обеспечивают контроль и координацию. В связи с высокой востребованностью консультационной и информационной помощи среди мигрантов по запросу консульства Таджикистана РПМ организовала дополнительные консультации для мигрантов (дважды в неделю) в консульском отделе посольства Таджикистана в Москве. Высоко оценивая работу РПМ, посольство Таджикистана обратилось с запросом оказать поддержку для размещения в посольстве на постоянной основе консультанта по правовым вопросам.

Кроме этого, ЦПМ проводятся такие мероприятия: вебинары для юристов, социальных работников; заседание рабочей группы по правовой, социальной и медицинской помощи мигрантам и членам их семей, на котором была разработан план действий рабочей группы на 2014 г.; помощь в разработке информационных материалов для мигрантов и методическая поддержка работы консультантов (информационный буклет о действующих нормах в сфере миграции, процедурах устройства на работу за рубежом и административных правонарушениях – на русском и кыргызском языке); ежемесячная подготовка обновлений законодательства в сфере миграции (эта информация распространялась среди партнёров РПМ в регионах); и регулярный мониторинг СМИ и публикаций в прессе по вопросам миграции и законодательства в сфере миграции.

## II. Общая модель оказания поддержки мигрантов на протяжении всего миграционного цикла. (Извлеченные уроки и примеры положительной практики).

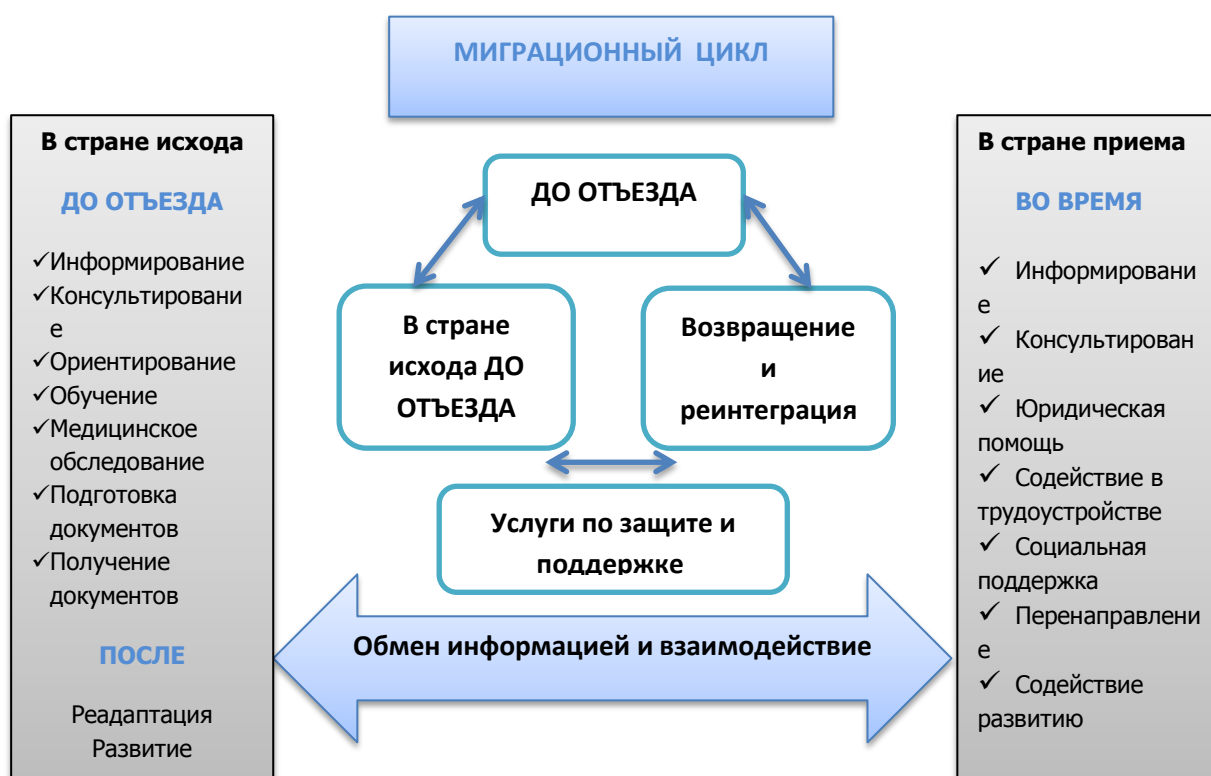
Во второй главе пособия систематизируются модель оказания поддержки мигрантов со стороны различных государственных и негосударственных организаций и заинтересованных сторон; изучаются программы профилактики, помощи трудящимся-мигрантам, анализируется законодательство и правоприменительная практика Центров поддержки мигрантов.

В основе защиты прав трудящихся – мигрантов и членов их семей, лежит их потенциальная подверженность дискриминации, эксплуатации и нарушениям прав, особенно при их маргинальном, низком статусе и неадекватном регулировании секторов занятости. Кроме того, для мигрантов, не имеющих разрешения на въезд и/или трудоустройство, актуальна защита их безопасности и здоровья, минимальной заработной платы и других норм, поскольку они часто работают в отраслях, где эти стандарты неприменимы, не учитываются или не используются на практике. Поэтому необходимо, чтобы в дополнение к формулированию соответствующей политики по ограничению нерегулярной миграции и нелегального трудоустройства страны обеспечивали минимальные нормы защиты, включая соблюдение основных прав всех трудящихся – мигрантов независимо от их правового статуса.

Политики стран происхождения и приема мигрантов должны уделить самое пристальное внимание целому ряду основополагающих глобальных проблем при разработке соответствующих стратегий. Несмотря на то, что из-за разной динамики трудовой миграции проблемы стран происхождения и назначения, безусловно, отличаются, некоторые из них являются общими для обеих категорий стран<sup>10</sup>.

### Схема 1. Миграционный цикл

Источник: Презентация МОМ. Региональная программа в области трудовой миграции. Поддержка мигрантов на протяжении миграционного цикла.

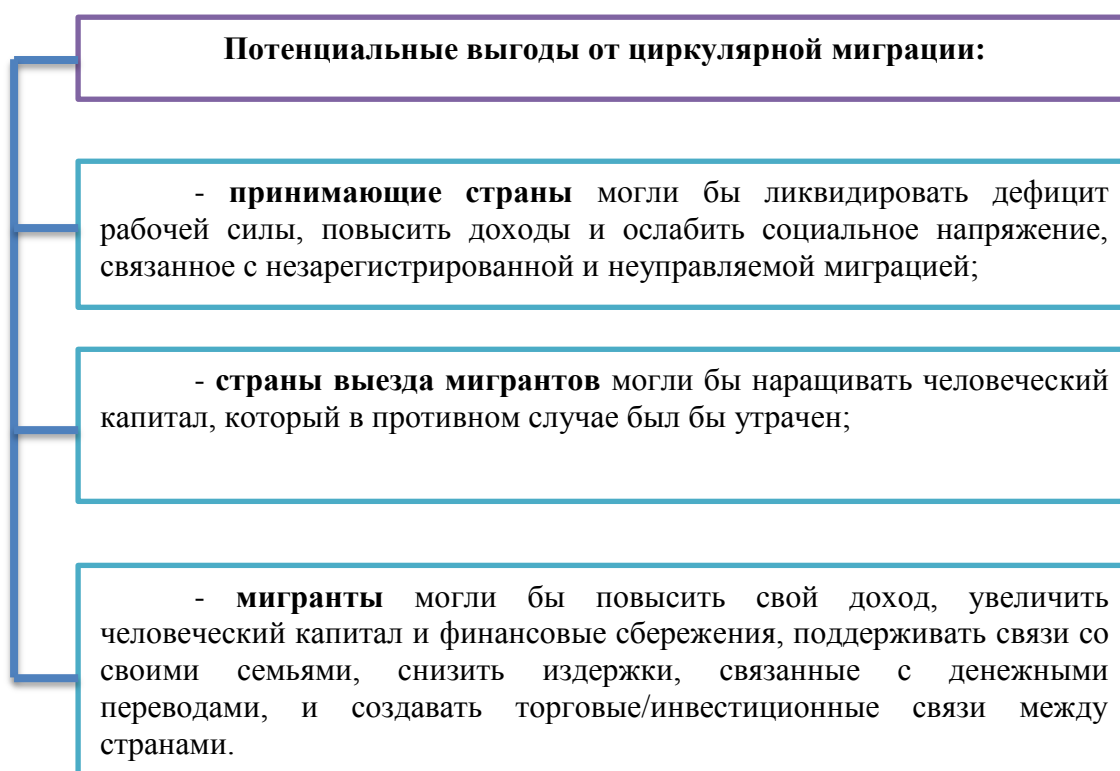


<sup>10</sup>См. Руководство по разработке эффективной политике в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения. стр.3

Готовых решений для проведения эффективной миграционной политики не существует, однако одним из вариантов является сочетание временной миграции и стимулов для возвратной или циркулярной миграции. Благодаря циркулярной миграции мигранты могли бы в течение непродолжительного времени находиться за пределами родины, не увеличивая при этом масштаба постоянной миграции.

## Схема 2. Потенциальные выгоды от циркулярной миграции

*Источник: Источник: Презентация МОМ. Региональная программа в области трудовой миграции. Временная и циркулярная миграция: возможности и ограничения.*



К странам происхождения относятся как страны, где миграция находится на переходном этапе, который характеризуется одновременным притоком и оттоком рабочей силы, и государства с установившимся оттоком трудовых ресурсов, а также страны, пришедшие к организованной трудовой миграции относительно недавно.

В любом случае, будучи странами происхождения, все они сталкиваются с некоторыми схожими проблемами:

- Трудности, связанные с защитой трудящихся-мигрантов от эксплуататорской вербовки и практик занятости и обеспечением необходимой помощи трудящимся-мигрантам перед отъездом, после приезда и по месту пребывания.

- Проблемы оптимизации преимуществ организованной трудовой миграции, особенно в развитии новых рынков и увеличении потоков денежных переводов по официальным каналам, а также в усилении их влияния на развитие страны. В то же время смягчение неблагоприятного влияния эмиграции квалифицированных трудовых ресурсов.

- Формирование институционального потенциала и межведомственного взаимодействия для решения проблем в области трудовой миграции.



- Усиление сотрудничества со странами назначения ввиду защиты трудящихся-мигрантов, предоставления доступа к рынкам труда и предупреждения нелегальной миграции<sup>11</sup>.

Страны происхождения, и страны назначения сталкиваются как с общими, так и со специфическими проблемами в области трудовой миграции. Первоочередная задача стран происхождения - убедиться, насколько это возможно, в защищенности и благополучии своих трудящихся-мигрантов, особенно тех, кто наиболее уязвим по отношению к нарушению прав (таких как женщины, занимающиеся домашним хозяйством). Другим не менее важным вопросом для стран происхождения является оптимизация преимуществ, получаемых от организованной трудовой миграции. Эти политические цели могут быть достигнуты только при наличии соответствующих институциональных способностей и межведомственного взаимодействия, а также межгосударственного сотрудничества.

Условия жизни и труда трудящихся - мигрантов, а также степень их интеграции определяют уровни и степень того социального и экономического вклада, который они могут внести в социальное и экономическое благополучие стран проживания. В частности, условия жизни трудящихся-мигрантов непосредственно влияют и на их способность отправлять домой часть своих заработков, и на возможность приобретения новых навыков и знаний, которые могут быть им полезны после возвращения на родину или при постоянном проживании в другом месте. Таким образом, от этих условий прямо зависят уровень и характер вклада мигрантов в социальное обеспечение, формирование человеческих ресурсов и развитие, особенно для стран их происхождения. Например, заработки, недополученные мигрантами в условиях эксплуатации, или вознаграждение, которое они не успели получить из-за депортации, являются экономическими ресурсами, которые не просто украдены у конкретных трудящихся - мигрантов, но фактически отобраны у стран происхождения трудящихся - мигрантов, куда переводится существенная часть этих средств. Хотя защита прав всех мигрантов сама по себе является необходимой с правовой, политической и этической точек зрения вне зависимости от экономических, финансовых и прочих соображений, защита трудящихся-мигрантов, кампании против дискриминации, за равенство обращения и содействие интеграции - несомненно важные меры по обеспечению действительно положительного и значимого воздействия миграции на экономическое и социальное развитие как стран проживания, так и стран происхождения мигрантов.

Трудовую миграцию, при которой люди могут подвергаться эксплуатации и не получить адекватной защиты, нельзя регулировать лишь рыночными механизмами. Чтобы миграция была выгодной как странам происхождения и проживания, так и самим мигрантам, необходимы продуманные политика и практика государств, а также других заинтересованных сторон, например, неправительственные организации занимающиеся защитой прав мигрантов.

Трудовая миграция, или движение людей через границы в поисках работы, заняла верхние строчки политических программ во многих странах происхождения, транзита и приема мигрантов. Правительства в обеих частях миграционного спектра наращивают свой регуляторный потенциал, чтобы управлять трудовой мобильностью к общей выгоде общества, мигрантов и государства.

Защита прав трудящихся, работающих за пределами их стран происхождения, становится предметом растущего беспокойства. Существует широкий спектр международных документов, содержащих параметры регулирования международной миграции, стандарты прав человека и трудового права.

---

<sup>11</sup> См. Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения. ОБСЕ, МОМ, МОТ. Женева, 2006.

Права и свободы, установленные Всеобщей декларацией прав человека, равно применимы как к мигрантам, так и к любым другим лицам, что подтверждают положения документов о правах человека.

Важно помнить о целом ряде основных или фундаментальных прав, которые часто нарушаются в отношении трудящихся-мигрантов. Эти права установлены в общих международных документах в области прав человека, а также защищены большинством национальных конституций. Очевидно, что эти права включают право на свободу от рабства, принудительного труда, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания. Без всякого сомнения, условия жизни и труда многих трудящихся-мигрантов в некоторых регионах мира напоминают ситуации, описанные в перечисленных вариантах нарушения прав. Такое обращение часто очевидно в отношении трудящихся-мигрантов, которые были проданы или подвергались эксплуатации, находятся в долговой кабале, не имея возможности избежать принудительной работы до выплаты долга работодателю, вербовщику, а также в других противоправных ситуациях. Женщины-мигранты, вследствие гендерно-специфичной работы или занятости в тех секторах, где преобладает женский труд, особенно уязвимы в таких противоправных ситуациях. Рабство и принудительный или обязательный труд в отношении трудящихся - мигрантов запрещен международными стандартами в области прав человека, конкретными международными документами против рабства и близких к рабству явлений. Следует особенно внимательно контролировать обеспечение трудящихся-мигрантов и их семей эффективной защитой от насилия, угроз и принуждения, ксенофобии и дискриминации, в том числе со стороны должностных лиц, отдельных граждан или организаций (в частности, работодателей), а также со стороны населения в целом. С этой точки зрения важным является право на равный с гражданами доступ к судам, чтобы трудящиеся-мигранты могли требовать в суде удовлетворения за нарушение их прав в стране трудоустройства. Следовало бы упростить соблюдение этого права и включить в него предоставление бесплатной правовой поддержки, особенно мигрантам, не имеющим средств. Например, в Казахстане есть электронное правительство<sup>12</sup> (e-gov.kz) где мигрант бесплатно может найти полезные советы в разделе гражданство – миграция - иммиграция или позвонить единый контакт-центр 1414, 8-800-080-7777 (звонок бесплатный) и узнать интересующие вопросы. Портал электронного правительства наполнен информацией, например информацию о госорганах, их работе и услугах, которые они предоставляют, нормативно-правовые акты, список необходимых документов, размер госпошлины.

В основе защиты прав трудящихся-мигрантов, как мужчин, так и женщин лежит их потенциальная уязвимость по отношению к дискриминации, эксплуатации и унижению, особенно при низком маргинальном статусе и в недостаточно регулируемых секторах занятости. Кроме того, мигранты, не имеющие разрешения на въезд и/или трудоустройство, имеют крайне ограниченный доступ к защите их безопасности и здоровья, минимальной зарплате и другим стандартам, поскольку они чаще всего заняты в секторах, где эти стандарты неприменимы или не учитываются. Следовательно, необходимо, чтобы страны обеспечивали некоторые минимальные стандарты защиты, в том числе соблюдение основных прав человека, для всех трудящихся-мигрантов, независимо от их статуса<sup>13</sup>.

Основная задача стран происхождения связана с обеспечением максимально возможной степени защиты и благосостояния их граждан, являющихся трудящимися-

---

<sup>12</sup> Электронное правительство – это единый механизм взаимодействия государства и граждан, а также государственных органов друг с другом, обеспечивающий их согласованность при помощи информационных технологий. Именно этот механизм позволил сократить очереди в государственные органы и упростить и ускорить получение справок, свидетельств, разрешительных документов и многого другого.

<sup>13</sup> См. Руководство по разработке эффективной политике в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения. стр.33

мигрантами, особенно наиболее уязвимых для эксплуатации категорий. Для решения этой проблемы в распоряжении страны происхождения есть два конкретных политических решения: регулирующие меры и предоставление услуг поддержки.

В странах исхода и странах приема в Центральной Азии работают Центры поддержки мигрантам. При финансовой поддержке МОМ в Республике Таджикистан и в Республике Кыргызстан реализуется программа по содействию трудящимся-мигрантам.

### **Вставка 1. Опыт Центров поддержки мигрантов Республики Таджикистан**

*Центры работают в рамках «Региональной программы по миграции в Центральной Азии» реализуемой совместно МОМ, ООН Женщины и Всемирным Банком при финансовой поддержке Министерства Международного Развития Великобритании. ЦПМ занимаются повышением уровня осведомленности трудовых мигрантов Таджикского района. ЦПМ оказывают практическую правовую помощь трудящимся-мигрантам, членам их семей, потенциальных экономическим мигрантам. ЦПМ также оказывают содействие в предотвращении жестокого обращения в отношении трудящихся-мигрантов, работающих за рубежом.*

### **Вставка 2. Опыт Центров поддержки мигрантов Республики Кыргызстан**

*ЦСМ осуществляют свою деятельность в рамках «Региональной программы по миграции в Центральной Азии» реализуемой совместно МОМ, ООН Женщины и Всемирным Банком при финансовой поддержке Министерства иностранных дел Великобритании. ЦСМ занимаются повышением уровня осведомленности трудящихся-мигрантов и членов их семей в Кыргызстане. А также оказывает информационно-правовую помощь трудовым мигрантам, членам их семей, потенциальных экономическим мигрантам и содействуют в повышении уровня осведомленности о рисках нелегальной трудовой миграции трудящихся-мигрантов, работающих за рубежом.*

На сегодняшний день в Казахстане оказывают помощь трудящимся - мигрантам как государственные органы и НПО, международные организации, дополняя друг друга своими функциями, добиваются улучшения положения трудящихся - мигрантов.

Как показывает практика работы Центров поддержки мигрантов, трудящиеся - мигранты не осведомлены о своих правах и не умеют их защищать. Это относится к иностранным гражданам, работающим по найму и мигрантам торгующим на базарах, на строительных объектах и тд. Рабочие, как правило, не платят налогов, и таким образом, сами, нарушая закон, не обращаются в суд и иные инстанции в случае ущемления их прав. В связи с чем, главную роль играют Центры поддержки мигрантов, оказывающие помощь всем категориям мигрантов, вне зависимости от наличия или отсутствия у них правового статуса, выполняя свою вспомогательную функцию по отношению к государству. Деятельность Центров поддержки мигрантов показала большую значимость профессионального юридического обслуживания ежедневных проблем мигрантов и своевременность информации по основам миграционного законодательства, которую они должны получать.

**Основные функции Центров поддержки трудящихся - мигрантов определены как:**

- консультирование обращающихся мигрантов по широкому кругу вопросов, связанных с рисками трудовой миграции, посредством усилий специально обученной команды профессионалов (операторы «горячей линии», юристы, социальные работники, мобильные консультанты);

- создание информационно ресурсной базы данных, на основе которой предусматривается издание в доступном для понимания мигрантов формате плакатов, листовок и публикаций по защите их прав и правилам въезда и пребывания в принимающем государстве;

- широкое информирование о деятельности центров, ее целях и задачах, привлечение СМИ и гражданского общества к проблемам трудящихся - мигрантов, установление партнерских отношений всех заинтересованных сторон;

- участие в процессе социальной реинтеграции трудящихся - мигрантов по их возвращению и оказание помощи в развитии сотрудничества действующих государственных органов и частных агентств занятости по трудоустройству страны происхождения и принимающей страны.

Центры поддержки мигрантов действует по одному или более из следующих основных направлений: услуги по защите мигрантов (горячая линия, предоставление жилья), а также их возвращению (реинтеграция, перенаправление, предоставление финансовой помощи при необходимости).

Центры поддержки мигрантов предназначены для информирования и консультирования мигрантов по правовым и другим вопросам, связанным с рисками попадания в ситуации принудительного труда. Профессиональные консультации, полученные перечисленными категориями граждан, должны помочь им принять взвешенные решения в ситуациях, сопряженных с угрозой для их безопасности.

#### **Главными задачами Центров поддержки мигрантов являются:**

а) повышение уровня информированности и правового сознания среди трудящихся – мигрантов;

б) работа по предотвращению незаконной трудовой миграции в/из региона (области, республики), незаконной занятости и других явлений, способствующих возникновению ситуаций принудительного или рабского труда, незаконной переправки людей и прочих ситуаций, подпадающих под определение «торговля людьми»;

в) расширение доступа жертв торговли людьми к возможностям для интеграции и реинтеграции, в первую очередь, в сфере обучения и трудоустройства;

г) накопление информации о социально демографическом профайле лиц, обращающихся за консультациями, а также о предмете консультаций для осуществления регионального мониторинга тенденций.

В ЦПМ консультации предоставляются квалифицированными сотрудниками: операторами «горячей линии», юристами и социальными работниками. Сотрудники центров прошли специализированные тренинги, постоянно проводятся встречи юристов для обмена опытом. Сотрудники центров владеют иностранными языками, в том числе языками стран СНГ, что облегчает работу с мигрантами из этих стран.

В Центрах работают анонимная «горячая линия» – принимаются звонки из любого региона Казахстана. Она действует по будням с 9:00 до 18:00, а вечером и в выходные дни работает автоответчик, где можно оставить сообщение.

В Казахстане существует горячая линия **116 16** с любого сотового оператора для жертв торговли людьми, для трудящихся - мигрантов, столкнувшихся с несправедливым отношением к себе со стороны работодателя, для людей, выезжающих на заработки за рубеж. «Горячая линия» действует на базе ОЮЛ «Союз кризисных центров» в Казахстане. Операторы принимают звонки, предоставляют первичную информацию, а также осуществляют перенаправление в организации, оказывающие помощь трудящимся-мигрантам и пострадавшим от торговли людьми.

### Вставка 3. Информирование иностранных граждан о «горячей линии»

В августе 2012 г. при поддержке МВД РК, Международной организации по миграции и Правового центра женских инициатив «Сана Сезім» в г. Шымкент были выпущены и размещены 2 баннера (Тамерлановское шоссе, бульвар Кунаева) с номером телефона «горячей линии» **116 16**.

Трудящиеся – мигранты могут получить необходимую информацию на сайте <http://www.migrant-help.org/>, также задать необходимые вопросы. Сайт был создан в 2006 г. в рамках проекта "Правовая помощь трудящимся - мигрантам в Южно-Казахстанской области" на базе Правового центра женских инициатив «Сана Сезім». Цель создания сайта - это предоставление правовой помощи трудящимся - мигрантам, привлечение общественного внимания к их проблемам, а также оказание содействия государственным органам в обеспечении законности в сфере трудовой миграции.

В Центрах поддержки мигрантов осуществляют прием иностранных граждан, лиц без гражданства, рассматриваются поступающие от них жалобы, заявления, письма по различным проблемам, связанным с миграцией, а также помогает обратившимся в случаях невыплаты заработной платы, снижения заработной платы в одностороннем порядке, отказа работодателей от оформления договоров, в целях обеспечения необходимых условий для реализации своих прав и свобод независимо от гражданства, места жительства, социального, имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, образования, языка, отношения к религии, политических и иных убеждений. Среди видов деятельности, которые ЦПМ вправе осуществлять для достижения основной цели официально значится как оказание информационно-консультативной помощи лицам, временно или постоянно находящимся на территории Казахстана.

На сегодняшний день спрос на качественные, бесплатные информационные услуги для мигрантов по - прежнему превышает существующее предложение, и поэтому роль Центров поддержки мигрантов в этом процессе трудно переоценить (тем более, что среди обратившихся в ЦПМ поддержки мигрантов большая часть мигрантов не имела разрешений на работу, т.е. либо они работали незаконно, либо только собирались оформить свой легальный статус и устроиться на работу).

Таким образом, ЦПМ поддержки мигрантов предназначены для информирования и консультирования трудящихся-мигрантов по правовым и другим вопросам, связанным с рисками использования принудительного труда. Профессиональные консультации, полученные трудящимся-мигрантам должны помочь им принять взвешенные решения в ситуациях, сопряженных с угрозой для их безопасности.

Информация обо всех обращениях, поступающих в центры, фиксируется и помещается в специальной базе данных. Специалистами Центра была разработана анкета. Поскольку обращения в центры являются анонимными и конфиденциальными, то ответы на вопросы анкеты не являются обязательными, а фиксируются только с согласия обратившегося. Затем данные, полученные в ходе консультации (пол, возраст, гражданство, образование, миграционный учет (для иностранных граждан), наличие или отсутствие разрешения на работу, источник получения информации о центре, тематика обращения) обобщаются и ежемесячно представляются в виде сводного статистического отчета. Обращения «бенефициаров»<sup>14</sup> в любом случае являются предметом конфиденциальности вне зависимости от того, анонимны они или нет. Сотрудники Центров изначально информируют об этом обратившихся людей. Только сам человек

<sup>14</sup> Бенефициар — это то лицо, в чьих интересах должно действовать и действует доверенное лицо, которое может быть как физическим, так и юридическим лицом.

может решить, на каком этапе он остановится в своем обращении в ЦПМ (что из предложенной помощи будет для него достаточным).

Полученная и обобщенная информация позволяет проводить мониторинг ситуации и выявлять наиболее проблемные вопросы в сфере миграционного, трудового законодательства и правоприменительной практики. О нарушениях в этой сфере, требующих реагирования, сообщается соответствующим государственным органам. Кроме того, анализируя анкеты, сотрудники могут оценивать эффективность проводимой ЦПМ информационной кампании и давать рекомендации по организации ее дальнейших мероприятий, корректировать ее дальнейший ход.

Согласно собранной информации на ежемесячной основе персонал Центров поддержки мигрантов составляют сводный статистический и аналитический отчет. Это позволяет в рабочем порядке оценить эффективность деятельности и проблемы, связанные с приемом. Например, если преобладают телефонные обращения «бенефициаров», это позволяет сделать различные выводы, такие как:

- у обращающихся нет возможности личного посещения Центра по причине краткосрочного пребывания в регионе, где они находятся;
- бенефициары предпочитают решать свои проблемы на анонимной основе, без прямого контакта с сотрудниками Центра;
- трудное материальное положение не позволяет им приехать в Центр.

Персонал Центров поддержки мигрантов стремится не ограничивать круг потенциальных обращений какой либо фиксированной целевой группой. Так, общий перечень категорий, обслуживаемых в Центрах включает:

- иностранные трудящиеся - мигранты;
- потенциальные трудящиеся - мигранты;
- иные типы вынужденных мигрантов;
- лица без гражданства;
- работодатели, желающие знать правовые условия и порядок найма иностранной рабочей силы;
- представители диаспор, представляющие интересы своих соотечественников, для защиты их прав на территории РК.

В Центрах оказывают помощь на равных условиях для тех, кто въехал и пребывает в стране на законных основаниях, и для нелегальных мигрантов.

Применение административных санкций за нерегулярную миграцию относится к предмету ведения государства, но не в Центрах поддержки мигрантов. Поэтому сотрудники Центров должны ознакомить мигранта с правилами легализации и основами действующего миграционного законодательства таким способом, чтобы необходимость получения соответствующего правового статуса стала для него очевидной.

Среди иностранных граждан подавляющее большинство составляют трудящиеся - мигранты в Казахстан из стран СНГ. Среди обратившихся за помощью в Центры поддержки мигрантов чаще, большее количество мужчин и меньшее количество женщин. Это может быть связано с тем, что трудовая миграция в Казахстане продолжает оставаться в значительной степени мужским занятием, что в свою очередь, объясняется отраслевой структурой их занятости (в основном, в строительной отрасли, производстве и т.п. работах, требующих физического труда). Женщины-мигранты чаще остаются невидимыми как для официальной статистики, так и для исследователей. Это влияет и на то, что эта более латентная группа имеет меньше доступа к информации (в том числе и о возможностях получения консультаций), так как в связи с вышеперечисленными факторами эту группу сложнее охватить общими информационными кампаниями, и для нее требуется специальная стратегия распространения информационных материалов. В то же время дальнейший рост женской составляющей миграции, что свидетельствует о необходимости целевых информационных кампаний и разработки специализированных информационных материалов и стратегии их распространения именно для этой группы,

учитывая также и ту особенность, что женщины-мигранты могут чаще подвергаться двойной эксплуатации – и трудовой, и сексуальной.

Данные о возрастном составе мигрантов, обратившихся в Центры, совпадают с данными многочисленных исследований по миграционной тематике, среди мигрантов в Казахстане определяют средний возраст мигрантов примерно в 35 лет. Таким образом, молодой и очень молодой возраст многих мигрантов может являться фактором риска, так как с одной стороны, может наблюдаться отсутствие опыта и необходимых знаний, неумение организовать нужное социальное взаимодействие, и с другой стороны, сильная мотивация на получение хоть какого-либо дохода. Молодой возраст и отсутствие специального образования – безусловные факторы риска с точки зрения попадания в ситуации принудительного труда. Поэтому столь важным представляется снабдить представителей этой группы риска реальной информацией, привить им навыки правильного правового взаимодействия, дать психологические установки на поведение, гарантирующее им безопасность при трудоустройстве. Сделать это можно, только проводя широкую рекламную кампанию, специально ориентированную на молодежь.

Операторы «горячей линии» отмечают, что в последнее время в результате работы, проведенной специалистами ЦПМ, а также под влиянием широкой информационной компании, активность молодежи многократно возросла. Сознание подростков «открылось» для восприятия проблемы, отсюда – огромная доля звонков с общими вопросами о легальном трудоустройстве на территории Казахстана. Но не стоит успокаиваться на достигнутом, так как общие представления о проблеме еще не гарантируют молодежи полную безопасность на рынке труда.

Опыт работы Центров поддержки мигрантов наглядно показывает, что правовой уровень грамотности населения и иностранных граждан, все еще недостаточно высок, поэтому необходимо продолжать работу, направленную на распространение соответствующей правовой и справочной информации. В Центрах поддержки мигрантов обращаются в основном те трудящиеся - мигранты, кто может понять информацию о ЦПМ на рекламных носителях (то есть в основном люди хотя бы с базовым и средним знанием языка), а также наиболее активная и образованная часть мигрантов, осознающая возможность и необходимость получения консультации. Иностранцы с более низким уровнем образования могут не доверять рекламе, опасаясь попасть в поле видимости властей по тем или иным причинам, а также не веря в тот факт, что все консультации предоставляются на бесплатной основе (опираясь на распространенное мнение, что «бесплатный сыр бывает только в мышеловке»). Однако образовательный уровень трудящихся - мигрантов в Казахстане имеет тенденцию к снижению, так как растет доля мигрантов из сельской местности, жители которых имеют меньше доступа к получению образования. Необходимо отметить, что мигранты с низким образованием, не имеющие специальной профессиональной подготовки и не владеющие языком, менее адаптированы, и поэтому риск оказаться в трудной ситуации для них значительно выше. В целом, социально демографический портрет граждан, обратившихся в Центры и анализ тематики обращений достаточно явно подтверждают интерес, в основном тех целевых групп, для которых Центры исходно и создавались – это трудящиеся - мигранты.

Опыт работы операторов «горячих линий», юристов, работающих в центрах, позволяет охарактеризовать специфику работы с каждой из этих целевых групп и сформулировать ряд предложений, направленных на облегчение их доступа к информации, способной предотвратить попадание в нерегулируемую миграцию.

Важно активно работать и с этой группой трудящихся - мигрантов с низким образованием, с плохим уровнем знания языка, разрабатывая специализированные информационные материалы (на национальных языках), более активно сотрудничая с диаспоральными объединениями и посольствами в Казахстане, а также с государственными структурами, НПО и международными организациями в странах исхода мигрантов, тем самым способствуя предотвращению нелегальной миграции.

Новое миграционное законодательство в Казахстане способствует легализации значительной части мигрантов и является одним из факторов сокращения рисков. Самое большее количество вопросов было получено ЦПМ, а также от работодателей по поводу всех аспектов процедуры получения разрешения на работу. Своевременное и достоверное информирование мигрантов о возможностях миграции и трудоустройства в стране назначения, о миграционном законодательстве и процедурах - один из важнейших факторов предотвращения нерегулярной миграции. Также в Казахстане преобладают неформальные каналы трудовой миграции. Социологические опросы показывают, что мигрантов находят работу через родственников и знакомых, т. е. с помощью сложившихся неформальных мигрантских сетей. Продолжает формироваться институт профессиональных частных посредников, и большинство таких посредников действуют как вербовщики со всеми вытекающими отсюда последствиями. Как неформальные связи, так и коммерческое посредничество представляют собой теневую инфраструктуру трудовой миграции. Меньшая часть мигрантов в Казахстане знают о существовании каких-то официальных структур, предлагающих услуги по поиску работы и трудоустройству для мигрантов. Даже те трудящиеся - мигранты, которые осведомлены о наличии таких официальных структур, предпочитают не использовать их, что говорит о том, что неформальные каналы на данный момент работают эффективнее. В большинстве случаев трудящиеся - мигранты не знают, как найти неофициального посредника, помогающего в организации миграции. Таким образом, развитие инфраструктуры (государственной и/или частной, но находящейся под государственным контролем и законодательно урегулированной), обслуживающей все стадии миграционного процесса – от выезда мигранта до трудоустройства и обустройства в Казахстане – одна из самых актуальных задач в настоящее время.

Необходимо сказать, что в последние годы этот вопрос активно обсуждается государственными структурами, и предпринимаются шаги по реализации мер, направленных на развитие инфраструктуры трудовой миграции в Казахстане: вносятся поправки соответствующих законов. Однако на данный момент спрос на качественные, доступные информационные услуги для мигрантов по-прежнему превышает существующее предложение, и необходимо продолжать и совершенствовать работу в этом направлении с тем, чтобы сократить нерегулируемую миграцию и связанные с ней теневые и криминальные практики. Как уже отмечалось ранее, в целом правовой уровень грамотности иностранных граждан недостаточно высок, поэтому необходимо проводить информационную работу, направленную на распространение соответствующей правовой и справочной информации. Рекламные материалы также распространялись на рынках, на вокзалах, рядом с общежитиями, а также на предприятиях, в школах, ВУЗах, через НПО, в том числе диаспоральные, и т.п.

Информационные материалы распространяются в сотрудничестве и в координации с соответствующими государственными структурами и в этом сотрудничестве кроется залог успеха любой информационной работы с мигрантами и населением. Таким образом, можно отметить, что одним из самых действенных способов распространения информации является информационные компании на вокзалах, базарах, строительных объектах; распространение листовок и информационных карточек с телефоном «горячей линии»; в общественном городском транспорте, распространение листовок.

Проводятся совместные рейды с государственными структурами распространение информационных материалов совместной работе по информированию широкой общественности и целевых групп, таких, как трудовые мигранты, о рисках, связанных с торговлей людьми и незаконной миграции в/из Казахстана.

#### **Вставка 4. Информационная компания как результат положительной практики**



*В результате проведенной информационной кампании в ЦСМ г. Шымкент обратилась А.Ф. гражданка Кыргызской Республики с просьбой защитить ее права и законные интересы, а также оказать помощь в возвращении паспорта, который забрала «Жупаргуль». Со слов А.Ф. стало известно, что 2010 году она приехала в РК с целью трудоустройства. Познакомилась с К.М. и решила сожительствовать с ним в гражданском браке. Спустя 4 месяца произошел конфликт между А.Ф. и матерью мужа «Жупаргуль», после чего муж выгнал А.Ф. из дома. А.Ф. не знала куда обратиться за помощью, так как свекровь забрала у нее паспорт и отдала «Ляззат». В свое время свекровь взяла у «Ляззат» деньги под проценты и в качестве залога отдала паспорт А.Ф. ей некуда была идти и она решила сидеть на одной из остановке г.Арысь. Искать тетя и обратилась за помощью в ЦСМ г Шымкент.*

**Результат:** Составлено заявление в полицию и гражданке КР был возвращен паспорт.

Центры поддержки мигрантов будут продолжать работу по проведению информационной кампании, по разработке новых направлений, и по результатам обращений стратегия будет корректироваться.

Взаимодействие с государственными структурами развиваются успешное сотрудничество с государственными структурами, в том числе с Министерством внутренних дел (далее МВД), Управлением Миграционной полицией (далее УМП), были заключены Меморандумы о взаимопомощи.

#### **Вставка 5. Заключение меморандумов о взаимном сотрудничестве**

Управление миграционной полиции Департамента внутренних дел ЮКО и т Центр содействия мигрантам на базе ОО ПЦЖИ «Сана Сезім» заключили Меморандум о взаимном сотрудничестве в области противодействия нелегальной миграции. В рамках Меморандума были проведены рейдовые мероприятия, информационные компании, консультации и т.д.

Достигнутый уровень взаимодействия позволяет Центрам поддержки мигрантов более эффективно выполнять свои функции. Помощь госструктур в распространении информационных материалов является одним из важнейших условий существования подобных центров. Листовки и иные информационные материалы, разработанные в Центрах содействия мигрантам, доступны и в отделениях миграционной полиции, УВД, УБОП, других государственных структур, работающих с группами риска. По сигналам, полученным из Центров, правоохранительные органы проводят проверки и операции действия. В течение всего времени работы Центров поддержки мигрантов было проведено несколько подобных операций и необходимо отметить оперативность отклика и высокий профессионализм правоохранительных структур. Сотрудники Центров по приглашению государственных структур принимают участие в конференциях и семинарах, организованных в регионе.

Концепция информационно - консультационных центров принята государственными структурами позитивно. Юристы Центров поддержки мигрантов проводят выездной прием в офисах этих организаций; налажен активный информационный обмен и взаимное перенаправление обращений в случае необходимости.

#### **Вставка 6. Встречи юристов для обмена опытом в работе по оказанию помощи трудящимся - мигрантам**

19 января 2013 г. состоялась встреча юристов Центра поддержки мигрантам в г. Астане и вновь открытого пункта правовой помощи в г. Караганде на базе Казахстанского Международного бюро по правам человека и соблюдению законности с коллегами из МОМ с целью обмена опытом работы по оказанию бесплатной юридической помощи трудящимся - мигрантам. На встрече были обсуждены текущие тенденции в области трудовой миграции в Казахстане и в частности, в городах Астане и Караганде. Бесплатная юридическая помощь мигрантам и членам их семей оказывается ЦСМ в гг.

#### **Вставка 7. Юристы ЦПМ участвуют в разработке электронного обучающего курса международного миграционного права для госслужащих**

В ноябре 2013 г. состоялась встреча юристов ЦСМ и правовых консультантов из г. Астана, Петропавловск, Караганда, Темиртау и сотрудников МОМ с разработчиками электронного курса международного миграционного права для госслужащих Казахстана. Вниманию юристов был предложен формат, а также основные тематические вопросы, которые будут изложены в электронном курсе. Цель курса - повысить знания госслужащих, которые задействованы в управлении миграции. Электронный курс будет разработан к марту следующего года и размещен на веб-сайтах МОМ, Комиссии по правам человека при Президенте РК, Карагандинской Академии полиции МВД Казахстана. Государственные служащие в он-лайн режиме смогут изучить основы международного миграционного права и получить сертификат о прохождении курса. Отдельные вопросы касательно прав беженцев будут разработаны УВКБ ООН Казахстан. Разработчики курса получили от юристов рекомендации по содержанию учебного курса.

Поскольку регионы, в которых располагаются Центры, обладают определенной спецификой, то и специфика работы Центров различается. Географическое положение и разный уровень развития предопределяют разный статус регионов во внутренних и внешних перемещениях населения. Регионы назначения, притягивающий огромные массы внутренних и внешних мигрантов, и в то же время регионы могут выступать как принимающий иностранных граждан, так и регионами транзита.

Таким образом, превалирование разных типов миграционных перемещений, разная структура экономики, определяющая той или иной формы нерегулярной миграции предопределяют специфику и стратегию работы Центров поддержки мигрантов. В то же время близость границ с Узбекистаном, Кыргызстаном и Таджикистаном, в том числе и открытость границ, либо наличие крупного транспортного узла делает население данных регионов мобильными, а риски миграции более явными.

Практика показывает, что частные лица (граждане Казахстана, выступающие в качестве работодателей для мигрантов, получающих разрешение на работу самостоятельно), абсолютно не представляют себе, какие шаги необходимо предпринять, какие документы необходимо оформить и куда надо для этого обратиться. В Центры часто обращаются люди, желающие на законной основе нанять иностранного работника (например, для строительства на даче) и выясняется, что информацию о процедурах и о том, какой трудовой договор надо заключать с мигрантов, практически нигде невозможно получить. В сезон количество таких работников резко возрастает.

Мигранты (большинство работают в строительстве, торговле и сельском хозяйстве) является наиболее уязвимой с точки зрения риска эксплуатации. Неоформленность их правового статуса, отсутствие письменного договора влечет за собой возможные злоупотребления как со стороны работодателя (невыплата заработной платы,

несоблюдение условий охраны труда), а также со стороны правоохранительных структур (поборы), что, в свою очередь, влечет за собой рост коррупции. Таким образом, важным было разработать специализированные информационные материалы с подробными разъяснениями процедуры найма частным лицом иностранного гражданина и заключения трудового договора (с примерами таких документов).

Не всегда трудящиеся - мигранты осознают, что серьезный шаг, уехать в чужую страну для работы, который может изменить их жизнь навсегда, а бывает, и прервать ее. На первый план начинает выходить обсуждение безопасности при поиске работы, а не те цифры зарплаток, которые обещают работодатели.

Мигранты являются категорией населения, требующей особого внимания и поддержки со стороны государства и общества. Оказавшись в неблагоприятных, а порой даже экстремальных, жизненных условиях, они имеют множество проблем, которые невозможно разрешить самостоятельно. Но только после понимания этого факта возникает конструктивный диалог. Люди признаются, что их представления о жизни и работе за границей были сформированы фильмами, передачами по телевидению, статьями в прессе, и теперь ясно, как они далеки от реальности. Специалисты слышат слова благодарности за консультации; отмечается исключительность деятельности Центров, как единственного места, где можно получить реальную информацию, встретить понимание, участие и профессиональную поддержку операторов и юристов.

Сотрудники Центров при оказании консультирования точно информируют обратившихся о круге вопросов, составляющих их компетенцию. Трудящийся-мигрант должен иметь представление о том, какую помощь может оказать Центр поддержки мигрантов, а в какой области только государственные структуры способны решить его проблему (получение гражданства, постановка на миграционный учет, оформление заграничного паспорта для зарубежного трудоустройства и переселения). Такое разделение функций способствует и профилактике использования услуг сомнительных фирм посредников, которые обещают обеспечить «полный» пакет документов и процедур по выезду и легализации.

### **Особенности приема сотрудниками Центра трудящихся – мигрантов:**

- Нужно учитывать проблемы, связанные с языковым барьером, справиться с которыми возможно с помощью переводчика или представителя диаспоры, сопровождающего иностранного гражданина. Юрист и оператор должны быть готовы к более медленному, чем при обращении русскоговорящих «бенефициаров», восприятию ситуации.

- Консультирование иностранных граждан будет действенным, когда переводчик заранее подготовился к подобной процедуре и владеет социальной и юридической терминологией, выполняя функции посредника между обратившимся и персоналом Центров.

- Содержание правовых норм лучше излагать коротко и ясно, чтобы исключить субъективное и произвольное толкование.

- Поддержание связи с посольскими или консульскими учреждениями страны гражданства иностранца способствует более эффективной защите его прав. Поэтому будет полезным уточнить, имеет ли он сам контакт с этими учреждениями, и предложить свою помощь в этом направлении.

- Иностранцам может потребоваться повторное или дополнительное консультирование и информация на родном языке. Дату и время посещения ими ЦПМ надо назначать заранее для подготовки.

Именно такие практики переноса наработанного опыта очень позитивны, если реализовывать сервисы, обслуживающие мигрантов из любых стран происхождения и продвигать создание сети межнациональных центров. Но важно при этом не забывать как об интересах самих мигрантов, так и об интересе принимающей страны. Только в этом

случае долгосрочное сотрудничество между двумя странами, гуманное отношение к мигрантам со стороны всех посреднических структур и соблюдение их трудовых и человеческих прав будут обеспечены. Важно учитывать, что любая деятельность, наполненная каким-то ресурсом, может превратиться в возможность обогащения или в инструмент долгосрочной и эффективной помощи трудящимся - мигрантам. Чтобы избежать ошибок, лучше планировать будущую работу на базе успешных и качественно работающих ЦПМ, помогая им расширять их деятельность и развивая работу по их образцу, применяя их наработанные практики.

После работы с недобросовестными работодателями, часть таких работодателей меняет свой подход и перестает обманывать мигрантов, приступая к долгосрочному сотрудничеству с правозащитными НПО. Кроме того, такая работа через НПО и качественных посредников становится юридической поддержкой для работодателя, улучшающая его знание закона и правоприменительной практики, когда сложные ситуации разрешаются без нарушений законодательства.

### **Вставка 8. Обучающий семинар "Права и обязанности трудящихся-мигрантов, домашних работников в Казахстане".**

*16 июля 2014 года в офисе ОО ПЦЖИ «Сана Сезім» состоялся обучающий семинар «Права и обязанности трудящихся-мигрантов, домашних работников в Казахстане». Обучающий семинар был проведен в рамках проекта «Региональная программа по миграции» финансируемый Всемирным банком и Правительством Великобритании. Целью обучающего семинара являлось усиление потенциала организаций, содействующих трудоустройству домашних работников, в вопросах их правовой защищенности. В работе обучающего семинара приняли участие представители ООН Женщины, частных агентств занятости, а также работодатели, у которых в домашнем хозяйстве работают трудящиеся-мигранты.*

Помощь трудящимся - мигрантам представляет собой комплексную задачу, связанную с выстраиванием системного подхода. Она напрямую связана с улучшением условий жизни всех мигрантов в Республике Казахстан. Особое значение в этой связи приобретают Центры для мигрантов и системы защиты их прав. Очень важными являются превентивные действия, начинающиеся с работы с мигрантами до их выезда из своей страны. Работа эта связана с подробным информированием о тех рисках, которые сопутствуют выезду на работу, о возможных негативных последствиях и возможностях максимально от них защититься.

Кроме достижения целей, указанных выше, такие центры, созданные в нескольких регионах, помогают укрепить региональный диалог по вопросам трудовой миграции. Также центры, работающие в разных регионах страны по единой схеме, использующие сопоставимые вопросники для мигрантов, могут дать возможность производить регулярный мониторинг ситуации в сфере трудовой миграции в регионе страны и давать прогнозы миграционных потоков в те или иные регионы. Данные проекты доказали свою эффективность. ЦПМ являются важным элементом работы по содействию легальной миграции и сокращению нерегулированной миграции в мире.

По последним оценкам организации, которые приводит центр новостей ООН, во всем мире насчитывается 35 млн. мигрантов. В этой связи решающее значение приобретает управление миграционными потоками, учитывая масштабы явления, а также вероятность нарастания трудовой миграции в ближайшем будущем.

Страны происхождения и назначения имеют как различные так и общие приоритеты при разработке политики в отношении трудовой миграции.

Страны назначения, в свою очередь, уделяют особое внимание следующим вопросам:

- привлечению и управлению трудовыми потоками;
- предоставлению прав трудящимся-мигрантам, включая постоянно увеличивающееся количество тех, кто получает разрешение на въезд в рамках программ временной трудовой миграции;
- учету озабоченности местного населения в отношении трудовой миграции, в частности в отношении трудящихся-мигрантов и их интеграции в принимающее общество, а также борьбе с отрицательными и пагубными последствиями таких проблем, как нетерпимость, дискриминация и ксенофобия.

Несмотря на все усилия, предпринятые странами происхождения для защиты трудящихся-мигрантов, последние продолжают испытывать многочисленные проблемы в странах назначения, особенно это касается таких уязвимых групп мигрантов, как женщины, выполняющие работу по дому или занятые в сфере развлечений, а также рабочие низкой квалификации. При отсутствии активного сотрудничества с государствами работы по найму возможности государств - происхождения защитить своих граждан, работающих в другой стране, ограничены. Кроме того, межгосударственное сотрудничество является важным фактором расширения организованной трудовой миграции и сокращения неурегулированной миграции.

### **III. Оказание поддержки мигрантов в странах приема. (Извлеченные уроки и примеры положительной практики).**

Данный раздел посвящен информационной поддержке и консультированию мигрантов через «горячую линию», индивидуальные приемы; оказанию правовой и социальной помощи мигрантам; а также приведены примеры принципов взаимодействия, перенаправления и сотрудничества между Центрами поддержки мигрантов, а также государственными органами занимающиеся вопросами миграции; проведению информационных компании среди трудящихся – мигрантов.

#### **а) Информационная поддержка и первичное консультирование: существующие механизмы и инструменты консультирования мигрантов (горячая линия, индивидуальный прием).**

Основная цель работы «горячей линии»<sup>15</sup> состоит в создании возможностей для непосредственных и незамедлительных контактов с потенциальными мигрантами, которые собираются въехать в поисках работы или по другим целям и /или уже находятся в стране происхождения.

Работа «горячей линии» способствует адресному распространению информации о возможностях, условиях, правилах и «темных сторонах» трудоустройства трудящихся - мигрантов, возможность помочь пострадавшим от нелегальной миграции (включая консультации родных и близких).

#### **Как организовать работу «Горячей линии» в Центрах поддержки мигрантов:**

**Шаг 1.** В первую очередь необходимо определить сроки, а также время работы «горячей линии». Она может быть как постоянной (круглосуточной), так и периодической (однократной или же с фиксированными часами приёма звонков). Например: Каждый центр имеет свои стационарные телефоны, которые работают для трудящихся - мигрантов в рабочее время. Как ранее указывалось в Казахстане, есть центральная республиканская линия – 116116, а в Кыргызстане имеется телефон доверия и горячей линии при Министерстве труда, миграции и молодежи Кыргызстана. Телефон доверия 0 (312) 62-04-35, 189 - служба «горячей линии», в Таджикистане – работает горячая линия «телефон доверия в Миграционной Службе при Правительстве РТ с целью оказания социально-правовой защиты и консультаций трудовым мигрантам круглосуточно. Трудовые мигранты – граждане Республики Таджикистан могут обращаться по телефонам: 225-07-19, 225-05-89, 918-62-49-95

**Шаг 2.** Необходимо определить со способами приёма звонков. Звонки от бенефициаров будут принимать операторы «горячей линии», осведомлённые по миграционным вопросам и, смогут оперативно перенаправить нужным специалистам с целью уточнения по затруднительным вопросам.

**Шаг 3.** Решив воспользоваться только внутренними ресурсами организации, заранее позаботьтесь о выделении отдельного номера под «горячую линию» на весь период её существования, также необходимо приобрести номер легко запоминающийся. Некоторые организации используют сотовую связь, так как у трудящихся - мигрантов не всегда есть доступ городским телефонам.

---

<sup>15</sup> «Горячая линия» — прямая связь (например телефонная) с местом событий для передачи самых свежих новостей или сведений из первых рук.

**Шаг 4.** Дайте отдельное помещение сотрудникам вашей горячей линии. Оборудуйте комнату удобной мебелью и современной компьютерной техникой. Обязательно обеспечьте операторам свободный выход в интернет и предоставьте отдельную электронную почту.

**Шаг 5.** Обучите и подготовьте сотрудников вашей «горячей линии». Их стоит выбирать из наиболее грамотных и инициативных специалистов, которые обладают отличной реакцией и аналитическим умом. Обращайте внимание на доброжелательность и, что самое главное, стрессоустойчивость сотрудников. Ведь не секрет, что им придётся иметь дело с самыми разными людьми и нередко разрешать даже конфликтные ситуации. Стоит также разработать специальные рекомендации по способам ведения телефонных переговоров.

**Шаг 6.** Необходимо предоставить каждому из операторов полный список телефонов и прочих контактных данных сотрудников, занимающихся вопросами миграции, а также небольшой перечень вопросов, которые будут находиться в их компетенции. Постарайтесь заранее спрогнозировать те острые темы, которые могут всплыть перед работниками вашей «горячей линии». Обдумайте их и тщательно подготовьте пару вариантов для ответов.

**Шаг 7.** Займитесь рекламой вашей деятельности и номеров телефонов. Позаботьтесь об объявлениях в газетах, на радио и на телевидении. Рассказывайте друзьям и знакомым, а также всем бенефициарам о планах, просите не забывать их передать эту информацию и прочим своим знакомым. Вы можете напечатать телефоны «горячей линии» на листовках, брошюрах, которые раздаются в ходе информационных компаний.

#### **Режим работы в Центрах поддержки трудящихся - мигрантов:**

- ✓ 8/24
- ✓ бесплатные звонки на территории РК
- ✓ индивидуальное консультирование
- ✓ конфиденциальность и анонимность

#### **Кто может позвонить на «горячую линию»?**

##### ***На горячую линию могут звонить люди любого возраста и пола,***

*✓ прибывшие с целью трудоустройства в Республику Казахстан, получения образования, замужества, туризма или с другими целями имея или не имея конкретных предложений, и которые могут получить информацию о процедуре, условиях и возможностях легального нахождения;*

*✓ родственники или близкие люди тех, кто находится трудовой эксплуатации, не имеет возможности убежать и нуждается в помощи;*

*✓ лица которые убежали из места эксплуатации, возвращаются/ вернулись домой и нуждаются в помощи.*

##### **Основными задачами «горячей линии» являются:**

- ✓ консультирование по правилам въезда/выезда;
- ✓ консультирование о правилах пребывания в странах назначения;
- ✓ возможные последствия нелегальной миграции и нелегального трудоустройства;
- ✓ информация о возможности легального трудоустройства;
- ✓ опасность быть проданным в рабство;
- ✓ основные принципы законодательства зарубежных стран в отношении нелегальных мигрантов;

- ✓ *реальный уровень жизни и уровни заработной платы за рубежных легальных и нелегальных работников;*
- ✓ *адреса и номера телефонов неправительственных организаций, которые предоставляют реальную помощь или консультацию;*
- ✓ *номера телефонов посольств и консульств;*
- ✓ *вопросы брака с иностранцем или расторжение брака.*

***Информацию по приезду с целью трудоустройства в страну назначения:***

- ✓ *проверка легальности фирмы по трудоустройству и предложения о работе;*
- ✓ *способы, процедура и документы, необходимые для трудоустройства;*
- ✓ *процедура выдачи разрешения для легального трудоустройства;*
- ✓ *другая необходимая информация.*

Оператору «горячей линии» Центра поддержки мигрантов необходимо формировать установку на реальную помощь трудящимся - мигрантам, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

**Этапы консультирования оператора «горячей линии»:**

**Шаг 1.** Сначала нужно выслушать проблему, даже если времени для «прослушивания» мало. Иначе человек замкнется или будет опять возвращаться к деталям.

**Шаг 2.** Дать понять человеку, что к нему и его проблеме относятся с пониманием.

**Шаг 3.** Нужно подготовить «бенефициара» к последующим действиям, которые ему/ей придется предпринять. Далеко не все обратившиеся по телефону придут на личную консультацию по объективным и субъективным причинам.

Эти простые общие правила настраивают оператора на позитивную оценку их деятельности, если смотреть на них через призму содействию осуществлению прав конкретного человека, находящегося в сложной ситуации. Обращения «бенефициаров» в любом случае являются предметом конфиденциальности вне зависимости от того, анонимны они или нет.

Сотрудники Центра поддержки мигрантов изначально информируют об этом обратившихся людей. Только сам человек может решить, на каком этапе он остановится в своем обращении в Центр (что из предложенной помощи будет для него достаточным). С согласия обращающегося специалисты Центра поддержки мигрантов заполняют анкету и формируют специальную информационную базу данных. Туда заносятся даты обращений (первичное и повторные) и итоги деятельности по ним. В саму анкету помещены данные, полученные в ходе общения и консультации: возраст, пол, гражданство, образование, факт постановки на миграционный или регистрационный учет, наличие разрешения на работу, проблематика обращения и источник информации о ЦПМ.

Согласно собранной информации на ежемесячной основе сотрудники ЦПМ составляют сводный статистический и аналитический отчет. Это позволяет в рабочем порядке оценить эффективность деятельности Центров и проблемы, связанные с приемом. Например, если преобладают телефонные обращения «бенефициаров», это позволяет сделать различные выводы, такие как:

- ✓ *у обращающихся нет возможности личного посещения Центра по причине краткосрочного пребывания в регионе;*
- ✓ *они предпочитают решать свои проблемы на анонимной основе, без прямого контакта с сотрудниками Центра;*
- ✓ *трудное материальное положение не позволяет им приехать в Центр.*



ЦПМ оказывают помощь на равных условиях для тех, кто въехал и пребывает в стране на законных основаниях, и для нерегулярных мигрантов. Применение административных санкций за незаконную миграцию относится к предмету ведения государства, но не ЦПМ. Поэтому сотрудники должны ознакомить мигранта с правилами легализации и основам действующего миграционного законодательства таким способом, чтобы необходимость получения соответствующего правового статуса стала для него очевидной.

Сотрудники Центров поддержки мигрантов при оказании консультирования точно информируют обратившихся о круге вопросов, составляющих их компетенцию. «Бенефициар» должен иметь представление о том, какую помощь может оказать Центр, а в какой области только государственные структуры способны решить его проблему (получение гражданства, постановка на миграционный учет, оформление заграничного паспорта для зарубежного трудоустройства и переселения). Такое разделение функций способствует и профилактике использования услуг сомнительных фирм-посредников, которые обещают обеспечить «полный» пакет документов и процедур по выезду и легализации<sup>16</sup>.

Таким образом, оператор «горячей линии» осуществляет функции первичного или связующего звена между «бенефициарами» и остальным персоналом. Задача оператора – провести быстрый опрос с целью определения проблемы, обработать информацию и передать ее юристу и психологу приема. Иногда он/она должен/должна коротко сообщить обращающимся людям о компетенции Центров поддержки мигрантов и переадресовать их в другие организации, уметь вовремя пресечь неадекватных абонентов, чьи звонки не имеют отношения к деятельности Центров.

#### **Особенности приема в Центров поддержки мигрантов при оказании помощи:**

✓ Нужно учитывать проблемы, связанные с языковым барьером, справиться с которыми возможно с помощью переводчика или представителя диаспоры, сопровождающего иностранного гражданина. Оператор должен быть готов к более медленному, чем при обращении русскоговорящих или казахоговорящих «бенефициаров», восприятию ситуации.

✓ Консультирование иностранных граждан будет действенным, когда переводчик заранее подготовится к подобной процедуре и владеет социальной и юридической терминологией, выполняя функции посредника между обратившимся и персоналом Центров.

✓ Содержание правовых норм лучше излагать коротко и ясно, чтобы исключить субъективное и произвольное толкование.

✓ Поддержание связи с посольскими или консульскими учреждениями страны гражданства иностранца способствует более эффективной защите его прав. Поэтому будет полезным уточнить, имеет ли он сам контакт с этими учреждениями, и предложить свою помощь в этом направлении.

✓ Иностранцам гражданам может потребоваться повторное или дополнительное консультирование и информация на родном языке. Дату и время посещения ими Центра надо назначать заранее для подготовки.

#### **Правила, которые нужно знать оператору «горячей линии»:**

✓ Лучше всегда придерживаться «золотой середины» в диалоге с «бенефициаром»: отказаться от жесткой схемы по типу «вопрос ответ» и от роли помощника по всем вопросам. Спокойный стиль поведения настроит человека на деловую беседу. Нельзя завершать диалог в эмоциональном тоне, желательно переспросить «бенефициара» о том, понятна ли ему / ей предложенная информация.

<sup>16</sup> Пособие по организации деятельности информационно – консультативных центров (российский и международный опыт) стр.42

✓ Оператор сам устанавливает классификацию и порядок переадресации обращений. Следует только помнить, что нахождение человека в экстремальной ситуации требует срочного подключения другого персонала, и такой звонок должен быть обслужен сразу же. Иногда человек, находящийся в кризисной ситуации, говорит о себе и своей проблеме в третьем лице, будто это происходит с кем то другим. К этому нужно отнестись с пониманием. Такое состояние, вызванное сильным стрессом или боязнью, как правило, продолжается до момента, когда начнется оказание правовой помощи.

✓ Оператор формулирует проблему обращающегося кратко и понятно, что бы юрист мог настроиться и подготовить свое консультирование применительно к каждому «бенефициару». Имидж Центров поддержки мигрантов во многом зависит от профессионализма и взаимодействия сотрудников.

### **Отличие «горячей линии» от телефона доверия:**

✓ «Горячая линия» предназначена не только для выслушивания и психологической поддержки человека, ею открывается прием в Центр поддержки мигрантов.

✓ Советы, информация и консультирование предоставляются на разном уровне всем персоналом Центра поддержки мигрантов, включая оператора, социального работника и юриста.

✓ «Бенефициар» может обратиться к услугам «горячей линии» в различных ситуациях: и для получения консультации по своей заграничной поездке с целью трудоустройства, и если он попал в ситуацию нелегальной миграции.

✓ Обращение на «горячую линию» дает возможность получить дальнейшую помощь (профессиональные консультации и защиту в месте убежища).

✓ Диалог на «горячей линии» имеет временное ограничение, потому что каждое обращение должно быть зафиксировано.

Деятельность «горячей линии» организована таким образом, чтобы человек мог оценить результат своего обращения, предпринять соответствующие действия по преодолению своих проблем и получить минимальную правовую информацию по интересующей его области. После чего оператор «горячей линии» перенаправляет абонента к юристу Центра для детальной правовой консультации.

### **Этапы консультирования юристом в Центре поддержки мигрантов:**

Непосредственная задача юриста Центра – защита прав и законных интересов мигрантов – оказание им бесплатной консультативной помощи, составление для них юридических документов, поддержка в административных органах и судебных инстанциях.

#### ***Шаг 1. Подготовка к консультированию.***

Это обязательный переходный этап между интервьюированием и консультированием. По времени он может занимать от нескольких минут до нескольких дней, недель, а может быть, и месяцев; может различаться и объемом необходимой работы: например, воспроизвести в памяти текст статьи закона или изучить множество фактов, документов, нормативных актов. Но, бесспорно, без этого этапа консультирование невозможно!

По времени осуществления 1-й этап предшествует консультированию и в то же время как бы находится за его пределами. Это своеобразный «нулевой», предварительный этап, но основа консультирования закладывается именно здесь.

Подготавливаясь к консультированию, юрист должен еще раз резюмировать все известные факты, полученные им в процессе интервью, при изучении документов. Он должен обратиться к нормативным актам: уточнить и уяснить текст законов и содержание

правовых норм, выбрать из них необходимые, соответствующие факты; определить пределы их действия и последствия их применения и т.п.

Необходимо определить возможные процедуры по реализации правовых норм применительно к ситуации трудящихся - мигрантов; просчитать возможные временные и иные затраты; требуемые действия и усилия.

Следует подумать и о том, когда, где, в какой форме (устно или письменно) целесообразно провести предстоящую консультацию, какие вспомогательные материалы предложить. Очень часто при подготовке консультации для мигрантов после интервьюирования юрист понимает, что получил недостаточно информации в ходе опроса, и возникает необходимость восполнить пробелы. В этих случаях необходимо перед встречей с бенефициаром подготовить «список вопросов», ответы на которые вам необходимы. **Далее вы можете действовать следующим образом:**

1) если возможно подготовить консультацию с учетом всех возможных вариантов ответа бенефициара на невыясненный при интервьюировании вопрос, то вы работаете как обычно, но по более сложной схеме;

2) в том случае, когда от конкретного ответа зависит возможное решение, а представить себе, каким будет этот ответ, Вы не можете, следует назначить встречу для получения недостающей информации, а консультирование отложить.

### ***Шаг 2. Встреча с бенефициаром и разъяснение порядка проведения консультации.***

После тщательной подготовки вы встречаетесь в назначенное время. В этот момент определяются и формируются психологические и организационные основы консультирования. При интервьюировании бенефициара юрист уже получил определенные представления о характере бенефициара, уровне его образования и культуры, способностях и манере поведения. С учетом всего этого должна строиться встреча бенефициара, установление с ним необходимого для консультирования контакта. Прежде всего, поскольку с момента интервьюирования прошел определенный период времени, вы в самом начале встречи должны обязательно уточнить у бенефициара, не произошло ли каких-либо изменений в его ситуации, остались ли прежними его намерения, не хочет ли он сообщить что-либо дополнительно. Это очень важно, так как подобные сведения могут существенно повлиять на содержание консультации. Если никаких существенных изменений в ситуации не произошло, можно двигаться дальше и определить порядок проведения консультирования. Речь идет о том, что можно прибегнуть к различным вариантам построения консультации: либо перечисление всех вариантов разрешения проблемы, а затем обсуждение каждого из них с бенефициаром, либо проведение поочередного обсуждения вариантов после их озвучивания юристом. Достигнутая с бенефициаром договоренность по этим моментам позволит провести консультирование более организованно.

Юрист Центра может предложить бенефициару перечислить и разъяснить все возможные варианты, после чего обсуждать каждый из них или только те, которые заинтересуют бенефициара. Но он может проводить обсуждение и по каждому варианту в отдельности и только после этого выбирать наиболее подходящий для бенефициара. Можно предложить сначала обсудить варианты и только потом способы и средства их реализации или делать это одновременно, чтобы при выборе варианта бенефициар учитывал сразу и те усилия и затраты, которые потребует реализация каждого варианта.

### ***Шаг 3. Разъяснение бенефициару возможных вариантов решения и анализ возможных последствий каждого из них***

Ясно, что это центральный, наиболее важный этап консультирования. К нему следует предъявлять особые требования.

Во-первых, разъяснения юриста должны быть ясными и понятными. Умение говорить ясно и понятно необходимо для юриста, но зависит оно не только от его собственной

грамотности, богатства его лексического запаса, но и от способности «подстроиться» под уровень иностранного гражданина. Ведь разъяснения даются бенефициару, и он, бенефициар, должен понять юриста.

Во-вторых, юрист должен назвать бенефициару всевозможные варианты решения проблемы, в том числе и такие, которые могут не понравиться бенефициару, огорчить его. Юрист должен сохранять объективность и своевременно предупреждать бенефициара о возможных неудачах.

В-третьих, предметом разъяснения должны быть не только варианты решения проблемы, но и прогноз возможных последствий. Причем при обсуждении последствий бенефициару принадлежит немаловажная роль, так как он может знать о каких-то обстоятельствах, неизвестных юристу.

#### ***Шаг 4. Помощь бенефициару в выборе оптимального решения.***

После того как бенефициару будут разъяснены все возможные пути решения его проблемы и обсуждены с ним возможные для него последствия, юрист переходит к очень ответственному этапу выбора оптимального варианта. Как правило, на данной стадии бенефициар пассивен и слушает монолог юриста. Однако не увлекайтесь этим, поскольку то, что бенефициар молчит, не означает, что ему нечего сказать или не о чем спросить.

Очень важно эту часть консультации проводить в форме диалога. Для этого время от времени можно задавать бенефициару вопросы на понимание или использовать следующие фразы:

- ✓ Если это Вас заинтересует...?
- ✓ Вам разъяснить, что это значит...?
- ✓ Что Вы думаете по поводу этого предложения...?
- ✓ Приемлемо ли для Вас это условие...?

Наиболее важная часть в разъяснении возможных вариантов состоит в изложении перспектив каждого из них, ведь именно на основе этого бенефициар выбирает тот или иной вариант. Поскольку перспективы решения проблемы – это в любом случае все-таки предположения юриста, не следует преподносить их как абсолютно определенные.

Юрист не должен как преувеличивать шансы бенефициара на положительный исход, так и преуменьшать их. Это может вызвать слишком пессимистические, или, наоборот, слишком оптимистические настроения у бенефициара, что в равной степени нежелательно.

Следует ссылаться на источники излагаемой информации, это подчеркивает как надежность предоставленных сведений, так и компетентность консультанта. Возможно, иногда следует даже продемонстрировать бенефициару текст нормативного акта. Часто проблема бенефициару носит комплексный многоотраслевой характер. В таких случаях целесообразно разделять проблему на отдельные составляющие и разъяснять их по очереди, также и аргументы и доводы лучше воспринимаются, если они излагаются поочередно. Избегайте простого перечисления вариантов, останавливайтесь подробно на каждом, указывая преимущества и недостатки. Бывают ситуации, когда один и тот же результат может быть достигнут различными способами. В этих случаях бенефициару нужно также предложить все варианты, но разъяснить, что итог при этом будет один и тот же. Как уже отмечалось, при проведении консультирования с опорой на бенефициару мнение последнего может не совпадать с мнением юриста. Юрист может лишь рекомендовать бенефициару то решение, которое ему представляется оптимальным. Но после обсуждения всех вариантов и их последствий бенефициар может остановить свой выбор и на другом варианте. Это право бенефициара, и юрист должен его уважать. Вместе с тем в подобных ситуациях будет не лишним еще раз перепроверить, правильно ли бенефициар понял суть и последствия избранного им варианта.

Юрист не должен давать советов бенефициару, даже если возникает сильное желание это сделать. Типичной ошибкой юриста являются такие фразы, как, например,

следующая: «Есть один вариант решения Вашей проблемы..., но я бы Вам посоветовал действовать по-другому...».

Важно, чтобы бенефициар воспринимал принятое решение как собственное, а не навязанное юристом, иначе существует опасность, что впоследствии он будет обвинять юриста в том, что он не достиг своей цели, действуя в соответствии с рекомендациями юриста. Тем не менее это не означает, что юрист должен быть абсолютно пассивен на данной стадии. Возможно, что здесь еще и еще раз потребуются напомнить о плюсах и минусах каждого из вариантов. Многие бенефициары часто пытаются переложить бремя принятия решения на юриста, постоянно задавая вопросы: «А как бы вы поступили на моем месте?», «А что Вы мне посоветуете?». Необходимо уходить от ответа на эти вопросы, объясняя бенефициару, что вы не на его месте, и только он сам может определить, что для него предпочтительнее.

Если вы видите, что бенефициар сомневается и не может склониться к какому-то конкретному из предложенных вами вариантов решения, предложите ему подумать и прийти в следующий раз, когда решение созреет.

В случае если консультация разовая (разъяснение закона или иного нормативного акта), содействие в выборе оптимального решения, как правило, становится завершающим этапом. Если же планируется дальнейшее сотрудничество, необходимо переходить к последнему этапу консультирования.

#### ***Шаг 5. Определение стратегии и тактики реализации принятого решения.***

Из всех предложенных вариантов бенефициар с помощью юриста выбрал наиболее для него предпочтительный. Это вызывает у него определенную удовлетворенность, но тут же возникает и некоторая растерянность: как реализовать выбранный способ решения проблемы?

После выбора самого решения юрист и бенефициар продолжают обсуждение конкретных действий до его реализации. Например, если бенефициар решил обратиться в суд, правоохранительные органы, нужно обсудить с ним, когда лучше подать исковое заявление или заявление какие документы необходимо приложить к иску, в какой суд и к кому из судей следует обратиться и т.д. При необходимости – помочь.

Дальнейшая работа может потребовать новых встреч с бенефициаром, поэтому их следует запланировать совместно с ним. Обязательно следует объяснить бенефициару, что в случае появления новой или дополнительной информации он должен сразу же сообщить вам об этом, так как, возможно, это повлияет на способы реализации принятого решения.

Сотрудничество, которого юрист сумел добиться в начале консультации (а может быть, еще раньше, в процессе интервьюирования), поможет ему успешно завершить ее, а в последующем будет залогом успеха и в реализации выработанного варианта решения. После завершения консультирования необходимо проанализировать его и оценить.

#### **Для этого можно предложить использовать такие вопросы:**

- 1) Указали ли вы все способы решения проблемы бенефициара?
- 2) Было ли ясным и точным описание возможных последствий каждого из решений?
- 3) Пытались ли вы активно повлиять на выбор решения?
- 4) Проводили ли вы консультирование на доступном языке?
- 5) Проходило ли консультирование в стиле сотрудничества?

Следует помнить, что не всегда в течение одной консультации удастся решить все задачи консультирования. Не исключены ситуации, когда бенефициар приносит новую информацию, которой у него не было или которую он по каким-либо причинам не сообщил в процессе интервьюирования. Могут измениться обстоятельства у бенефициара, вследствие чего появляется новая информация. Подобные ситуации всегда неожиданно для юриста, поэтому их иногда называют «ловушками». В таких случаях при подготовке к консультированию не учитывается новая информация, тогда как она имеет существенное

значение для выбора решения. Поэтому юрист, как правило, вынужден прерывать консультирование и возвращаться или к интервьюированию или к подготовительному этапу консультирования.

Консультации могут быть более короткими, когда бенефициар обращается к юристу за разъяснением закона или с вопросом: «Имею ли я право?..» В подобных случаях юрист может не разворачивать последовательно все этапы консультирования, а ограничиться дачей юридической справки. Если же вопрос требует анализа фактических обстоятельств, изучения каких-либо доказательств, юридических документов, юрист должен провести консультирование в полном объеме, начиная с подготовительного этапа. Успех консультирования во многом будет зависеть, с одной стороны, от Вашего поведения, с другой стороны, от Вашего умения интерпретировать язык телодвижений Вашего бенефициара.

#### **Рассмотрим некоторые элементы невербального общения:**

✓ **Издавна открытая ладонь** ассоциировалась с искренностью, честностью, доверчивостью. Если бенефициар раскрывает перед Вами ладони полностью или частично, можете быть уверены, что в данный момент он говорит правду. Ваши открытые ладони также поощряют бенефициара быть с Вами откровенным.

✓ **«Сцепленные пальцы рук»**. Этот жест человека означает разочарование и желание скрыть свои отрицательные эмоции. Скрещенные пальцы рук Вашего бенефициара могут быть подняты на уровне лица, руки могут лежать на столе или коленях. В любом случае это должно насторожить Вас. Выясните, правильно ли понял бенефициар то, что Вы ему сказали, все ли его устраивает и т.п.

✓ **«Пальцы во рту»**. Этот жест характеризует состояние сильного угнетения, говорит о внутренней потребности в одобрении и поддержке. Получив от Вас информацию, бенефициар может начать сомневаться, выбирать лучший вариант действий и т.п. Заметив такой жест, необходимо поддержать бенефициара, может быть еще раз, более подробно проконсультировать его.

✓ **«Поглаживание подбородка»**. Этот жест означает, что человек пытается принять решение.

✓ **«Скрещенные на груди руки»**. Помещая одну или обе руки у себя на груди, человек образует барьер. Это своеобразная попытка отгородиться от надвигающейся угрозы или нежелательных обстоятельств. Если при консультировании Вы видите, что бенефициар скрещивает руки на груди, следует сделать вывод, что он не согласен с чем-то, сказанным Вами, несмотря на то, что на словах он будет выражать согласие. В этот момент Вы должны постараться выяснить причину его жеста и побудить бенефициара занять более располагающую позу. Простой, но эффективный способ заставить бенефициара разомкнуть руки – это дать ему книгу, бумаги или любой другой предмет.

✓ **Жесты головой**. Существуют три основных положения головы. Первое — прямая голова. Это характерно для человека, нейтрально относящегося к тому, что он слышит. Когда голова наклоняется в сторону, это говорит о том, что у Вашего бенефициара пробудился интерес. Если это так, значит Вы правильно проводите консультирование. В случае, когда голова наклонена вниз, это говорит о том, что отношение бенефициара отрицательное, и даже осуждающее.

✓ **Сигналы глаз**. Исследования показывают, что 87 % информации поступает в человеческий мозг через зрительные рецепторы. Чтобы установить максимальный контроль над вниманием бенефициара, используйте ручку или карандаш для того, чтобы показывать на схеме (подготовленной заранее) и описывать то, что изображено. Затем поднимите ручку и держите ее на уровне Ваших глаз и глаз бенефициара. Его голова

поднимется как за магнитом, он будет смотреть Вам в глаза и максимально поглощать информацию<sup>17</sup>.

**б) Юридическое консультирование и оказание правовой помощи. Базовое правовое просвещение, помощь в составлении обращений и заявлений, развитие правового сознания и гражданско-правовой ответственности. Защита социальных и трудовых прав.**

Центры содействия мигрантам вовлечены в разрешение и предупреждение конфликтов, связанных с трудовым мигрантами, защиту их прав. Правовая неграмотность мигрантов – серьезнейшая проблема как для страны исхода, так и для страны пребывания, потому что из-за нее становится возможной незаконная миграция и занятость, эксплуатация и нарушения прав мигрантов, низкая эффективность труда, слабая адаптация и другие проблемы.

**Круг вопросов, по которым осуществляется консультативная работа с основной целевой группой:**

#### **I. Блок А: Миграция.**

- Постановка на миграционный учёт.
- Порядок получения разрешения на работу.
- Получение разрешения на временное проживание.
- Вид на жительство.
- Получение гражданства РК
- Оформление документов.
- Добровольное возвращение на родину

#### **II. Блок Б. Трудовое законодательство и трудовые отношения.**

- Трудовой договор (виды, порядок заключения и расторжения).
- Невыплата заработной платы, пути решения проблемы.
- Производственная безопасность, условия работы.
- Нарушение прав человека в трудовых отношениях.
- Права и обязанностей работодателей при привлечении иностранного работника.

#### **III. Блок В. Здравоохранение.**

- Доступ к медицинским услугам, лечения и добровольного медицинского страхования для мигрантов и членов их семей.
- Охрана здоровья и профилактика распространения социально опасных заболеваний (ВИЧ, туберкулез, полиомиелит, гепатиты, ИППП).
- Основы репродуктивного здоровья и планирования семьи.
- Возможности доступа к медицинским услугам и лечению для детей мигрантов, престарелых и инвалидов.

#### **IV. Блок Г. Социальный и образовательный блок.**

- Возможности доступа к социальным услугам.
- Организации, занимающиеся оказанием помощи мигрантам.
- Возможности получения дошкольного, среднего, среднего профессионального и высшего образования мигрантами и членами их семей.
- Возможности повышения квалификации и переобучения для мигрантов.

---

<sup>17</sup> Проведение юридической консультации. Этапы и подготовка проведения консультирования. Источник: [http://fullref.ru/job\\_9cecbb6f981ac40b3c308c13b4c44c55.html](http://fullref.ru/job_9cecbb6f981ac40b3c308c13b4c44c55.html)

- Основы финансовой грамотности (открытие счета в банке, порядок осуществления денежных переводов на родину).
- Культурная и языковая ориентация.
- Добровольные пенсионные взносы.

Огромное внимание уделяется повышению образовательного потенциала трудящихся мигрантов в области их правового самосознания. Трудящимся - мигрантам в Центрах предоставляются правовые и социальные услуги, а также осуществляется привлечение общественного внимания к данной проблеме, через распространение печатной продукции и публикации в СМИ. Это позволяет повысить информированность трудящихся-мигрантов в области казахстанского законодательства, что помогает им не только в поиске достойной работы и источника дохода для своей семьи, но и осуществлять трудовую деятельность Республики Казахстан, не нарушая национального законодательства.

### **Вставка 9. Социологическое исследование «Доступ трудящихся-мигрантов из Кыргызской Республики, Республики Таджикистан к социальным услугам в Казахстане»**

*Социологическое исследование «Доступ трудящихся-мигрантов из Кыргызской Республики, Республики Таджикистан к социальным услугам в Казахстане», проведенное Международной организацией по миграции в рамках Региональной программы по миграции в 2010 году, выявило, что по факту заболевания трудящиеся-мигранты чаще обращались в платные клиники и пользовались услугами скорой медицинской помощи. Довольно большая доля мигрантов отметила, что лечится самостоятельно. Небольшая часть мигрантов обращалась к знакомым врачам. Доступ к услугам поликлиники по месту проживания имели 14,3% респондентов. Основные факторы, препятствующие доступу к медицинской помощи, согласно ответам трудящихся-мигрантов: незнание законов, отсутствие гражданства или вида на жительство (отсутствие постоянной регистрации), нелегальное положение трудящегося мигранта, отсутствие нужных связей, плохое качество медицинского обслуживания и отдаленность работы мигранта от медучреждений.*

Предупреждение нерегулярной миграции, в том числе трудовой незаконной миграции, начинается на границе Казахстана. Иностранец, желающий работать, должен прежде всего, законно пересечь границу в установленном контрольно-пропускном пункте, иначе его ждет уголовная ответственность за нарушение режима перехода государственной границы Республики Казахстан, предусмотренная статьей 330 Уголовного Кодекса РК («Умышленное незаконное пересечение Государственной границы РК»). Кроме того, он обязан предъявить документы, удостоверяющие его личность и разрешающие ему легальный въезд в республику и указать действительные цели въезда и пребывания. В пункте 9 Правил въезда и пребывания иностранных граждан в РК, а также их выезда из РК, утвержденных Постановлением Правительства РК от 28 января 2000 г., говорится, что основания выдачи въездных виз должны соответствовать целям пребывания иностранных граждан в Республике Казахстан.

В течение пяти дней после пересечения государственной границы РК, иностранец или лицо без гражданства должно зарегистрироваться в подразделении миграционной полиции МВД по месту проживания в Казахстане. Однако большинство нарушений закона со стороны иностранных граждан и лиц без гражданства связано не с нелегальным пересечением границы или отсутствием регистрации, а с их незаконным трудоустройством. Как правило, в нарушение трудового законодательства Казахстана о привлечении иностранной рабочей силы иммигранты начинают трудиться на предприятиях и у частных лиц, не имеющих разрешения на привлечение ИРС.



Запрещено также безлицензионное привлечение иностранной рабочей силы и осуществление трудовой деятельности иностранцами, временно пребывающими в Республике Казахстан, без соответствующих разрешений. За нарушение этого требования установлена административная ответственность по статье 394 КоАП РК.

Иностранцы граждане, прибывшие в Казахстан по приглашению родственников и знакомых, то есть с частными целями, а также прибывшие на учебу, в качестве туристов или с деловыми целями, не могут трудоустроиваться на территории республики, заниматься деятельностью, не связанной с целью въезда, указанной в визе, кроме случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан.

Юрист Центра поддержки мигрантов разъясняет информацию о доступе к правосудию, действующем национальном законодательстве, а также оказывает практическую помощь в решении различного ряда проблем. Такая помощь включает в себя предоставление составление заявлений и жалоб в различные инстанции, обеспечение действия механизма перенаправления. Деятельность в рамках данного направления позволяет повысить информированность трудящихся-мигрантов в области казахстанского законодательства, что помогает им не только в поиске достойной работы и источника дохода для своей семьи, но и осуществлять трудовую деятельность Республики Казахстан, не нарушая законодательства.

В ходе юридической консультации юрист очень часто сталкивается нарушениями или ущемлениями прав и свобод мигрантов.

#### **Вставка 10. Оказание помощи в Центре поддержки мигрантов на базе Правового центра женских инициатив «Сана Сезім», г.Шымкент**

*В Центр обратился, гражданин Республики Таджикистан с просьбой о содействии в регистрации по месту пребывания. Причиной обращения стало незнание национального законодательства и он пропустили 5-дневный срок для регистрации указанный в законодательстве РК, но из-за незнания законодательства и боязни того, что могут депортировать из РК не стал обращаться в миграционную полицию.*

**Результат:** *Разъяснены нормы Правил пребывания на территории РК и организовано сопровождение в миграционную полицию для получения регистрации по месту пребывания.*

**Основные нарушения трудовых и социальных прав трудящихся-мигрантов имеют место в таких случаях как:**

- ✓ отказ работодателя заключать с мигрантом трудовой контракт/договор или легализовать правовой статус мигранта;
- ✓ несвоевременная выплата заработной платы или отказ от выплаты заработной платы, принуждение к бесплатному труду;
- ✓ изъятие паспорта работодателем, запрет со стороны работодателя покидать место работы;
- ✓ обман со стороны посредника;
- ✓ отказ в квалифицированной медицинской помощи.

В ходе консультаций юрист ЦПМ разъясняет права трудящихся мигрантов по следующим направлениям: доступа к рынку труда, поиска работы, информирования о правилах найма в республике, проживания, реализация трудовых и социальных прав – на образование, повышение квалификации, медицинское обслуживание, участие в профсоюзах и общественных объединениях, политическое участие, равенство прав и возможностей работников.

Прием на работу иностранных граждан регулируется казахстанским законодательством и оформляется посредством заключения трудового договора (контракта) и изданием соответствующего приказа, который предъявляется трудящемуся-мигранту под роспись. Трудовой договор, заключаемый между трудящимся-мигрантом и работодателем на территории Республики Казахстан, полностью соответствует соблюдению норм о труде в соответствии с типовым контрактом трудящегося-мигранта, К сожалению, трудящиеся - мигранты не имеют достаточного доступа к информации, мало осведомлены, а зачастую и просто не знают о правилах пребывания на территории Республики Казахстан, порядке регистрации, своих правах и обязанностях. Отсутствие у них знания и опыта приводит к тому, что именно эта категория людей становится мигрантами с неурегулированным статусом, которые приезжают в поисках работы и достаточного заработка.

Юристами оказана помощь в оформлении юридически грамотных трудовых контрактов, подача исковых заявлений в гражданском порядке, составлены заявления в правоохранительные органы.

**Наиболее частые вопросы, по которым обращались за юридической и социальной помощью:**

- ✓ утеря и восстановление документов;
- ✓ получение постоянной прописки;
- ✓ порядок и продление регистрации в миграционной полиции;
- ✓ вопросы, связанные с легальным трудоустройством в РК;
- ✓ процесс общения с правоохранительными органами (при проверке документов, задержании на улице и т.п.);
- ✓ получение вида на жительство и гражданства в РК;
- ✓ перевод денежных средств на Родину;
- ✓ риски, связанные с невыполнением работодателем данных обязательств;
- ✓ получение медицинской помощи в РК;
- ✓ доступ детей мигрантов к получению образования в РК;
- ✓ вопросы, касающиеся семейно-брачных отношений, о заключении и расторжении браков и получения алиментов между гражданами Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана.

Юристы ЦПМ столкнулся с такой проблемой, что в целом трудящиеся-мигранты не рассматривают судебную систему в качестве инструмента защиты собственных прав. Трудящиеся-мигранты крайне редко обращаются в правоохранительные органы. Даже осознавая, что у них есть возможность обратиться за помощью в государственные структуры, иностранные граждане предпочитают избегать контактов с правоохранительными органами. Трудящиеся-мигранты, работающие нелегально, не обращаются в органы государственной власти даже в случае наличия серьезной угрозы здоровью, поскольку контакт с представителями власти может привести к депортации.

В результате чего, по мнению экспертов, увеличивается вероятность того, что работодатели, оставшись без контроля, могут произвольно формировать трудовые отношения на своих предприятиях. При отсутствии у заявителя документов, подтверждающих данные нарушения или факты, заявитель должен представить письменное согласие на дачу свидетельских показаний в отношении таких нарушений или фактов. В случае последующего отказа заявителя дать свидетельские показания в отношении указанных нарушений или фактов либо не подтверждения в результате проведенной проверки таких нарушений или фактов проверяемый субъект вправе потребовать в судебном порядке от заявителя возмещения убытков, причиненных распространением сведений, не соответствующих действительности и порочащих его деловую репутацию. Следует отметить, что анонимное заявление не является основанием для проведения внеплановых проверок. Таким образом, если заявитель не приложит к

обращению документы, подтверждающие нарушение законодательства в отношении его, или не выразит письменного согласия на дачу свидетельских показаний по изложенным в обращении фактам, то проверка по данному обращению заявителя проводиться не будет.

На текущий момент общественный контроль в форме проведения проверок в Республике Казахстан вправе осуществлять профессиональные союзы, их организационные структуры, объединения таких союзов и их организационные структуры в случаях и порядке, установленных иными законодательными актами. У работодателей должен быть экономический стимул официально нанимать работника. В случае возникновения проблем трудящиеся-мигранты склонны обращаться за помощью скорее к друзьям и родственникам, нежели к представителям органов государственной власти.

Контакты между трудящимися-мигрантами и подобными структурами в Казахстане имеют место нечасто. С одной стороны, недостаточную активность местных диаспор<sup>18</sup> объясняется низким потенциалом организаций диаспоры (нехваткой денег, узким набором направлений деятельности). В настоящее время уровень вовлеченности трудящихся-мигрантов в дела диаспор вырастет в том случае, если последние сами иницируют проекты в тех направлениях, которые могли бы заинтересовать новоприбывших трудящихся-мигрантов. Они бы могли предоставлять полезную информацию или оказывать социальную поддержку. С другой стороны, трудящиеся-мигранты, прибывшие в стану на короткий срок, либо не имеющие правового легального статуса, сами не стремятся контактировать с местным населением, даже своей же национальности. При этом сами трудящиеся-мигранты отказываются от защиты своих прав из-за того, что процедура длительная, тяжелая и дорогая и приходится тратить деньги для разбирательств. Должен быть мониторинг ситуации в сфере международной трудовой миграции, следует проводить научную деятельность, собирать опыт, анализировать ситуацию по вопросам экспорта и импорта рабочей силы.

Успешность решения проблем в сфере защиты прав трудящихся-мигрантов, зависит от правовой грамотности самого трудящегося-мигранта или качества оказываемой ему юридической поддержки со стороны институциональных органов. Как правило, процент успешности решения проблем в сфере защиты социальных и трудовых прав трудящихся-мигрантов достаточно высок. Главное, чтобы трудящиеся-мигранты знали, куда нужно обращаться за помощью и не боялись этого делать. Законодательство в сфере обеспечения социально-трудовых прав и гарантий трудящегося-мигранта требует дальнейшего совершенствования. Механизма защиты трудовых прав мигрантов с помощью международных стандартов осуществляется преимущественно по двум направлениям: 1) через правотворчество (восприятие и адаптация отечественным трудовым и миграционным правом положений международных правовых актов, ориентация отечественной законодательной практики на тенденции международного законодательства) и 2) правоприменение (признание в спорной ситуации примата международных норм над национальными, восполнение правовых пробелов и разъяснение спорных правовых конструкций отечественного трудового и миграционного права).

По закону, право на обучение в общеобразовательных учреждениях РК имеют все, в том числе иностранные граждане, проживающие на данной территории. Данное право не ограничено правовым статусом иностранного гражданина в РК.

На практике, все большее и большее количество семейных мигрантов, находящихся на территории РК, сталкиваются с проблемой доступа к образовательным учреждениям. В массовом порядке это связано с отсутствием возможностей оформления полиса медицинского страхования для детей. В иных случаях, руководители образовательных учреждений ссылались на отсутствие свободных мест, незнание русского языка и т.д.

---

<sup>18</sup> Диаспора — часть народа (этноса), проживающая вне страны своего происхождения, образующая сплочённые и устойчивые этнические группы в стране проживания, и имеющая социальные институты для поддержания и развития своей идентичности и общности.

В настоящее время в Республике Казахстан происходят существенные политические и экономические реформы, которые требуют уточнений действующих норм миграционного и трудового законодательства, нацеленных на подлинную защищенность прав трудящихся-мигрантов. Вместе с тем важно унифицировать действующие нормативно-правовые акты Республики Казахстан, направленные на защиту социальных и трудовых прав мигранта со странами-партнерами по миграционным потокам, распространить передовую практику нормативно-правовой регламентации равенства прав.

Факты нарушения трудового законодательства и социально-трудовых прав мигрантов еще значительно распространены. В серьезную социальную проблему превратилось состояние условий и охраны труда трудящихся-мигрантов.

В связи с чем ЦПМ для интеграции мигрантов в принимающий социум и на работу для трудящихся-мигрантов проводилось информирование по развитию навыков при трудоустройстве.

**Во время информационных акций было уделено внимание социальным вопросам:**

✓ Предоставление консультаций женщинам-мигрантам о средствах контрацепции, а также предоставлялась информация о гинекологических кабинетах и поликлиниках, которые консультируют по репродуктивному здоровью.

✓ Среди мужчин-мигрантов были распространены индивидуальные средства контрацепции, с целью профилактики ЗППП, ВИЧ/СПИД.

✓ Предоставлялась также информация о поликлиниках, больницах, диагностическом центре и частных клиниках, оказывающих медицинскую помощь.

Трудящиеся - мигранты были также проинформированы о профилактике туберкулеза, путях передачи и о первых симптомах заболевания, при которых необходимо обратиться за медицинской помощью. Все это говорит о том, насколько сегодня актуальна тема защиты социальных и трудовых прав иностранных работников и как важно организациям, должностным лицам и самим трудящимся-мигрантам соблюдать требования законодательства о труде. Законодательно установлено, что в отношении условий и оплаты труда не допускается дискриминация в зависимости от пола, расы, национальности, языка, вероисповедания и т.д. Вместе с тем, законодательством установлены ограничения трудовых прав мигрантов, которые преследуют цель защиты трудовых и социальных прав собственных граждан. Законно осуществляющие трудовую деятельность временно пребывающие мигранты (за исключением высококвалифицированных специалистов) обязаны уплатить подоходный налог при дифференцированной шкале уплаты.

В этих целях важную роль играет универсализация социально-трудового права со странами партнерами по миграционным процессам, а также достижение консенсуса посредством международного диалога. Важна согласованность работы международной и национальной систем контроля и надзора за соблюдением трудового и миграционного законодательства. Среди прав трудящихся-мигрантов право на труд занимает одно из важнейших мест. Нарушение этого права затрагивает жизненно важные интересы мигранта, прежде всего, право на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, право на отдых, право на охрану труда и техники безопасности, право на повышение квалификации, на материальное обеспечение в случае нетрудоспособности и др.

Рассмотрим правовое поле, соответствующие нормативные правовые акты в свете защиты социальных и трудовых прав мигрантов на территории Республики Казахстан. Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений всех работников, включая трудящихся-мигрантов являются: 1) Конституция Республики Казахстан; 2) Трудовой Кодекс и другие акты законодательства о труде; 3) коллективные договоры,

соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством; 4) трудовые договоры.

Помимо этого, социально-трудовые права иностранных трудящихся в стране регулируются: 1) нормами международного права, прежде всего, конвенциями и рекомендациями Международной организации труда, ратифицированными Республикой Казахстан, 2) межправительственными соглашениями в этой сфере, подписанными Казахстаном и 3) законодательством Республики Казахстан, регулирующим международную трудовую миграцию.

Основой правового регулирования вопросов миграции является Конституция Республики Казахстан, принятая 30 августа 1995 г., с изменениями и дополнениями, внесенными в последующие годы. В Конституции закреплены следующие неотъемлемые права и свободы человека: право свободного передвижения по территории Казахстана и свободного выбора местожительства, кроме случаев, оговоренных законом; право выезда за пределы.

Случаи нарушений трудовых и социальных прав с точки зрения бытовых условий и работы с риском для здоровья намного чаще встречаются среди незаконно трудоустроенных мигрантов. Отсутствие письменного контракта, недолгосрочность трудоустройства и неформальный характер соглашения с работодателем делают их беззащитными перед злоупотреблениями со стороны последнего.

Легальные трудящиеся-мигранты изредка вынуждены соглашаться на неудовлетворительные условия проживания под давлением работодателя по соображениям экономии средств или из-за проблем с самостоятельным обустройством. Многим на стадии предварительной договоренности частные агентства по трудоустройству или другие посредники обещают жилье и трехразовое питание, однако по прибытии на место во многих, хотя и не во всех, случаях ситуация оказывается не столь благополучной.

Конституция также закрепляет, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами (разд. 4, ст. 12). Конституция РК гарантирует, что каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения (разд. 2, ст. 24). Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения в области миграции в Казахстане, является закон «О миграции населения». Закон регламентирует принципы репатриации этнических казахов: их переселение, обустройство, социальную защиту в республике. В соответствии с этим законом указом главы государства ежегодно утверждается квота на иммиграцию этнических казахов. Закон о миграции населения не регулирует эмиграционные процессы, не уделяет должного внимания регулированию отношений в области трудовой и незаконной трудовой миграции, что важно в контексте исследуемой проблемы.

В Трудовом кодексе РК также предусмотрено равенство прав и возможностей для иностранных и местных работников т.е., условия труда и оплата (вознаграждение за труд) для местных работников и трудящихся-мигрантов регулируются одними и теми же нормами и положениями законодательства РК. На практике оказывается, что возможность заключения индивидуального трудового договора с трудящимся – мигрантом появляется только после того, как работодатель получил специальное разрешение. Согласно закону о миграции населения, трудовая миграция это «временное перемещение физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности». Таким образом, иностранная рабочая сила допускается в страну только на временной основе. Согласно Трудовому кодексу РК иностранные граждане могут работать в республике не более одного года, и ограничены сроком выполнения определенных работ. Это значительно сокращает

возможности соблюдения их прав. Другая ограничительная норма в законодательстве заключается в том, что хотя временно пребывающие в Казахстане иностранцы могут являться субъектами частного предпринимательства, «при этом не допускается осуществление предпринимательской деятельности в качестве субъекта малого и среднего предпринимательства без образования юридического лица»<sup>19</sup>.

В то же время, для некоторых категорий мигрантов делаются исключения. Например, граждане Кыргызстана, индивидуальные предприниматели недавно получили право осуществлять малый бизнес без образования юридического лица (как правило, это мелкие предприниматели, торгующие потребительскими товарами на торговых о-рыночных комплексах Казахстана). Двустороннее соглашение между правительствами Кыргызстана и Казахстана о порядке осуществления индивидуальной предпринимательской деятельности гражданами КР на территории Казахстана и гражданами РК на территории Кыргызстана без образования юридического лица было подписано в 2009 г. Самые частые нарушения прав трудящихся - мигрантов наблюдаются в отношении нерегулируемых мигрантов и заключаются в их найме на работу без регистрации документов и/или заключения договора или контракта. Работодателям «выгодно» нанимать иностранных работников, которые работают без официального разрешения, особенно сейчас, когда в период кризиса и после-кризисного развития мигранты из других республик Центральной Азии готовы на любую работу, чтобы заработать себе на жизнь. Трудовые мигранты находятся в большой зависимости от работодателя, который может им платить меньше или вообще не платить; держать их в подчинении и запугивать отсутствием регистрации и разрешения на работу, или грозить невыплатой заработной платы. Тем не менее, несмотря на незаконную занятость трудящихся-мигрантов («нелегальных» трудящихся - мигрантов), они должны иметь доступ к юридическим средствам защиты своих прав. Например, если мигрант трудился в стране пребывания с нарушением законодательных норм, и работодатель не выплатил ему вознаграждение, то мигрант должен иметь доступ к правовым средствам защиты с целью получения вознаграждения за свой труд, даже при наличии нарушений норм миграционного законодательства.

В случае законного найма, условия и безопасность труда иностранного работника, как правило, гарантированы. В случае использования труда недокументированного мигранта, работодатель, особенно если это предприниматель малого или среднего бизнеса, «экономит» не только на зарплате, но и на обеспечении условий и безопасности труда.

Среди других нарушений условий труда были отмечены удлиненный рабочий день (10-12 часов и более), отсутствие перерыва на обед, выходных или отпуска, очень низкая заработная плата, недоплата или отказ от оплаты труда, обман и мошенничество в процессе выплат и увольнение без предварительного уведомления; отсутствие социальных гарантий. Как видно из ответов респондентов, условия труда и социальные гарантии нерегулируемым мигрантам практически не обеспечены. Статьей 77 Трудового Кодекса РК предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе. Это значит, что рабочая неделя трудящихся - мигрантов значительно превышает среднюю нормативную рабочую неделю, что нарушает казахстанское законодательство.

Среди перерабатывающих свыше нормы были подростки в возрасте до 18 лет. Средняя продолжительность их рабочего дня составляла около 12,8 часов в день или 85,6 часов в неделю, что превышает установленную норму почти в 2,4 раза. На рабочих местах не соблюдались правила безопасности и о том, что на их предприятиях имели место производственные травмы, отравления работников, серьезные порезы или смерть

---

<sup>19</sup> Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ. стр. 66

мигрантов. Если подобное происходило, лишь в некоторых случаях вызывали врача для оказания медицинской помощи работнику.

Для обеспечения безопасных условий труда и возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника во время работы, в Казахстане предусмотрена система обязательного страхования гражданско-правовой ответственности работодателя. Положения закона об обязательном страховании распространяются на всех работников, и местных, и трудящихся - мигрантов. Если работодатель и работник не заключили договор об обязательном страховании, то вред, причиненный жизни и здоровью работника, возмещается работодателем. В Казахстане права трудящихся-иммигрантов, особенно в сфере правил безопасности и оплаты труда, социальной защиты систематически нарушаются. Однако, в казахстанском законодательстве эти нормы отсутствуют. Более того, как отмечается в подпункт 4 статьи 26 Трудового кодекса устанавливает ограничение на заключение трудового договора с иностранными гражданами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории РК, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан».

Законодательство РК не содержит других положений, которые обеспечивали бы выплату мигрантам вознаграждения и пособий за работу, в том числе в период до исполнения решения об их административной высылке из Казахстана. Это могло бы включать обеспечение им права на доступ к правосудию и возможности продления срока их пребывания в РК на необходимый для этого срок. Ни в существующем, ни в обсуждаемом ныне законе РК о миграции населения не только нет положения о вознаграждении и других трудовых и социальных правах трудящихся-мигрантов, в законопроекте отсутствует сам термин «трудящийся-мигрант»<sup>20</sup>.

Обобщение опыта Центров в сфере защиты прав трудящихся-мигрантов позволило выявить и сгруппировать наиболее часто встречаемые виды нарушений прав мигрантов в процессе пребывания и осуществления трудовой деятельности на территории Казахстана. Среди нарушений в сфере трудоустройства могут встречаться мошенничество и обман со стороны неформальных посредников по трудоустройству, так называемых бригадиров, которые могут изымать паспорта у трудящихся-мигрантов, ограничивая их свободу. В результате неосведомленные трудящиеся-мигранты могут оказываться в ситуации, когда они втянуты в трудовые отношения, которые можно квалифицировать как эксплуатирующие. К нарушениям социальных и трудовых прав трудящихся-мигрантов можно отнести и мошенничество со стороны работодателя в том случае, если трудовой договор включает пункт обязательного проживания в помещении организации-работодателя, при этом арендная ставка за съемное помещение намного выше, чем в среднем по городу, и в итоге от заработной платы ничего не остается, так как все деньги уходят на аренду. Кроме того, нарушениями могут считаться и произвольные изменения условий трудовых договоров или отказы в их оформлении.

Таким образом, в процессе осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан трудящиеся-мигранты изредка сталкиваются со следующими нарушениями:

а) невыплата зарплаты в установленные сроки, ее необоснованное снижение, разнообразные вычеты. В ходе анкетного опроса приведены случаи, когда работодатели без предупреждения удерживают из заработной платы расходы на оформление регистрации или разрешения на работу, жилье или питание. Вычеты применяются и в качестве взыскания за ошибки при выполнении работ и при взятии отпусков.

---

<sup>20</sup> Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ. стр. 66

б) принуждение к сверхурочной работе. В соответствии с казахстанским законодательством нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов. Возможность сверхурочных допускается при определенных обстоятельствах и с соответствующей оплатой. Работник имеет право, как минимум, на один выходной в неделю, на отдых в праздничные дни и на оплачиваемый отпуск. Необходимость работы в вечернее или ночное время также иногда оправдывается нанимателями ссылками на то, что заказчик платит только за срочность. Поскольку в большинстве случаев трудящиеся-мигранты получают почасовую или сдельную оплату, многие из них перерабатывают добровольно, не считая это нарушением собственных прав и свобод.

в) отсутствие социальной защищенности трудящегося-мигранта в случае несоблюдения техники безопасности. В соответствии с трудовым законодательством Казахстана каждый трудящийся, в том числе мигрант, имеет право на безопасные условия труда и на обязательное государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве или профессиональных заболеваний. Так как соблюдение всех условий техники безопасности влечет за собой дополнительные расходы со стороны нанимателя, зачастую достаточно высокие, данные пункты могут обходиться стороной при заключении трудовых договоров с трудящимися-мигрантами. При отсутствии же договора, в котором детально прописаны требования к работодателю на случай производственной травмы у работника, трудящийся-мигрант остается бесправным.

### **в) Организация социальной работы с мигрантами и членами их семей. Основные потребности группы. Методы и формы работы.**

Международное определение социальной работы трактует следующее: профессия социальной работы подразумевает изменения в обществе, решение межличностных проблем, усиление потенциала людей с целью достижения благосостояния. Используя теории поведения человека и социальных систем, социальная работа<sup>21</sup> применяется при взаимодействии людей с их окружением. Принципы прав человека и социальные справедливости являются основными в социальной работе.

Социальная защита – это система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки социально уязвимых слоев населения, направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества. Реализация этого направления деятельности предполагает использование трудового и профессионального потенциала мигрантов на новом месте жительства и в новых условиях. Эта деятельность может и должна включать в себя такие элементы как трудоустройство мигрантов с учётом имеющейся у них квалификации и потребностей рынка труда в месте их нового пребывания, создание новых рабочих мест, которые могут быть предложены мигрантам, развитие системы самозанятости и организация системы профессиональной подготовки и переподготовки мигрантов.

Решение проблем материальной компенсации понесённого мигрантами ущерба. Это направление деятельности предполагает работу по предоставлению мигрантам какого-либо жилья, оказание необходимой медицинской помощи, установление размеров понесённого ими ущерба, назначение и выплату установленных законом пособий и создание первичных условий для последующей социально-психологической и социально-трудовой адаптации и реабилитации.

Формирование и последующее развитие гармоничной системы взаимоотношений мигрантов с местным населением. Как показывает опыт нашей страны и многих стран мира, это одно из самых сложных и болезненных направлений работы по социальной

---

<sup>21</sup> Социальная работа — профессиональная деятельность, имеющая целью содействовать людям, социальным группам в преодолении личностных и социальных трудностей посредством поддержки, защиты, коррекции и реабилитации.



поддержке мигрантов. Резкий наплыв мигрантов в регион создаёт для живущих в нём людей серьёзные проблемы, связанные с напряжением, которое испытывает инфраструктура, с обострением конкуренции на рынке труда, с возникновением социокультурных конфликтов и т.п. Однако, если эти проблемы своевременно не решаются, то ситуация в регионе пребывания мигрантов существенно обостряется. Вместе с тем, реализация данного направления деятельности предполагает, что значительные усилия по преодолению негативной реакции со стороны местного населения должны предпринимать и сами мигранты, принимая те правила, традиции и образ жизни, которые характерны для него.

Формирование и развитие системы правовой защиты мигрантов, пресечение и недопущение всех форм их дискриминации. При этом, собственно правовые пути и способы решения этой задачи должны дополняться другими: образовательными, просветительскими, информационными, социокультурными и т.п.

Создание условий, необходимых для успешной интеграции мигрантов в новое для них общество. Это направление деятельности предполагает принятие мер для достижения реального социального равенства мигрантов и местного населения, создание системы межкультурных коммуникаций, оказание необходимой помощи для включения мигрантов в новую социальную и культурную среду: образовательные услуги, развитие системы социальной защиты, поддержка языка и культуры мигрантов и т.п.

Реализуя на практике эти и другие возможные направления деятельности по социальной защите и социальной поддержке мигрантов, социальные работники и сотрудники миграционных служб должны учитывать их демографические, этнические, социокультурные и т.п. характеристики.

Опыт ЦПМ показывает, что успешное решение социальных проблем мигрантов без ущерба для страны или региона, которые их принимают, возможно при соблюдении основополагающих принципов:

✓ Необходимо исходить из предположения, что большинство мигрантов останется в стране или регионе пребывания навсегда либо надолго и, следовательно, может внести существенный вклад в их последующее развитие.

✓ Основными субъектами деятельности по решению большинства социальных проблем мигрантов (реабилитация, адаптация и интеграция) являются органы государственной власти на различных уровнях её организации.

✓ Необходимо поощрять в мигрантах стремление развить в себе чувство принадлежности к новому обществу, культуре и государству.

✓ Важнейшим и необходимым условием эффективной социальной поддержки мигрантов является достижение и сохранение реального равенства между мигрантами и местным населением.

✓ Необходимо учитывать, что интеграция мигрантов в новое общество, гармонизация системы социальных связей и отношений между ними и местным населением - это процесс, рассчитанный на длительное время.

Соблюдение этих принципов позволит решать социальные проблемы мигрантов своевременно и эффективно, используя тот потенциал и те возможности, которые имеются в распоряжении общества и государства.

Социальный работник выполняет несколько социальных ролей. Прежде всего, он – посредник в контексте: «социальный работник – трудящийся-мигрант – общество», связующее звено между трудящимся-мигрантом и государственно-социальными слоями, призванными предоставлять интересы трудящихся-мигрантов в государственных и негосударственных органах. Одновременно социальный работник – защитник интересов трудящегося-мигранта, защитник его прав и прав каждого из членов семьи трудящегося-мигранта семьи.

В процессе социальной работы с трудящимися-мигрантами и членами их семей применяются различные средства социального взаимодействия с ними или общностью для профилактики или решения возникающих социальных проблем.

Инструментарий социальной работы (профессиональной деятельности) - это совокупность основных и вспомогательных средств, с помощью которых разрешается проблема индивида или группы.

К основному инструментарию относятся все виды деятельности: преобразовательная, коммуникативная, исследовательская, образовательная и т. д. Все многообразие человеческой деятельности может быть сведено к четырем основным видам: труд, учение, игра, коммуникация. Все виды деятельности используются в процессе социальной работы. В успешности социальной работы важным критерием являются духовность и психологические качества самого работника.

### **Какие же качества более всего необходимы такому социальному работнику?**

Во-первых, милосердие. Именно милосердие как состояние души человека - социального работника становится основой и связующим звеном между социальной работой и духовностью.

Во-вторых, профессионализм и компетентность. Любой специалист, работающий с людьми, должен быть талантливой личностью. Тем более это касается социального работника. В социальной работе, как нигде, необходимы профессионализм и компетентность. Она требует динамизма, индивидуальности, быстрой адаптации к изменившейся ситуации.

В-третьих, гуманитарная образованность социальных работников.

### **Социальному работнику важно решить перед началом консультирования следующие вопросы:**

- Что я хочу получить в результате собеседования?
- Как этого добиться?
- Что нужно уметь для этого?

То есть он должен определить цель, стратегию и тактику консультирования.

Несмотря на то, что сегодня государственные социальные службы оказывают некоторые виды помощи иностранным гражданам, способствуя тем самым адаптации полиэтнического населения, большинство проблем в данной области по-прежнему остаются острыми. Это обусловлено несколькими факторами:

Во-первых, в государственной системе социального обслуживания приоритет отдан малоимущим семьям иностранных граждан, женщинам, самостоятельно воспитывающим детей и несовершеннолетним. На поддержку также могут рассчитывать пожилые люди. Однако мужчины трудоспособного возраста, не имеющие казахстанское гражданство или постоянной регистрации, практически лишены возможности получения даже минимальной помощи со стороны государственных социально - защитных организаций.

Во-вторых, очевидно, что не только те, кто находится в бедственном положении, но и материально благополучные иностранные граждане могут нуждаться в социально-психологической, правовой помощи, причем зачастую, в экстренном порядке. Однако эту деятельность, с нашей точки зрения должен реализовывать не государственный, а общественный сектор социальной работы на базе уже имеющихся этнокультурных сообществ.

И, наконец, в - третьих, налицо недостаточное внимание со стороны большинства этнокультурных сообществ, даже тех, которые давно и успешно интегрированы в наше социокультурное пространство, к практике бескорыстной социальной помощи своим соотечественникам.

В ЦПМ г. Шымкент оказывается на постоянной основе социальная помощь трудящимся-мигрантам и членам их семей. Среди обратившихся за социальной помощью,

в основном это матери с детьми, есть представители различных этносов - таджики, киргизы. Им оказываются следующие услуги:

- ✓ Гуманитарная поддержка в форме вещевой, и продуктовой помощи;
- ✓ Содействие в сборе необходимых документов для получения регистрации, либо гражданства;
- ✓ Содействие в улучшении жилищных условий;
- ✓ Содействие в устройстве детей в дошкольные и школьные учреждения;
- ✓ Содействие в трудоустройстве;
- ✓ Помощь в организации летнего отдыха детей;
- ✓ Содействие в получении квалифицированной медицинской помощи.

При оказании социальной помощи трудящимся-мигрантам и членам их семей, в ЦПМ г. Шымкент разработаны специфические принципы социального работника, определяющие основные правила деятельности в сфере оказания социальных услуг трудящимся-мигрантам:

- ✓ принцип универсальности (отсутствие дискриминации бенефициаров по каким – либо признакам);
- ✓ принцип охраны социальных прав (оказание помощи бенефициару не может быть обусловлено требованием к нему, отказаться от своих социальных прав);
- ✓ принцип социального реагирования;
- ✓ принцип профилактической направленности;
- ✓ принцип клиентоцентризма;
- ✓ принцип опоры на собственные силы;
- ✓ принцип максимизации социальных ресурсов;
- ✓ принцип конфиденциальности;
- ✓ принцип альтруизма;
- ✓ принцип толерантности.

Часто социальному работнику приходится общаться с трудящимися-мигрантами в ситуациях, когда существуют множество барьеров для общения. Специалисту придется работать с трудящимися-мигрантами и членами их семей, которые из-за отсутствия доверия не хотят общения либо не знают языка. Соответственно, чтобы быть убедительными в таких случаях, специалист должен обладать развитыми навыками общения и учитывать знания коммуникации. В ЦПМ г. Шымкент социальный работник владеет тремя языками (узбекский, таджикский и киргизский) учитывая языковые барьеры бенефициаров.

**Работа с трудящимися-мигрантами и членами их семей может включать в себя целый спектр необходимых действий, например:**

- ✓ выслушивание трудящихся-мигрантов, находящихся в состоянии сильного стресса, ощущающих боль и страх;
- ✓ стимулирование их к рассказу о себе;
- ✓ оказание содействия трудящимся-мигрантам, находящимся в состоянии стресса;
- ✓ урегулирование конфликтов с раздраженными и/или агрессивными трудящимися-мигрантами;
- ✓ изменение устоявшихся привычек и точек зрения;
- ✓ разработка различных способов общения для тех, кто не использует вербальное общение;
- ✓ поддержка трудящихся-мигрантов по поиску выхода из сложной или запутанной ситуации;
- ✓ обращение без осуждения;
- ✓ терпимость, безусловное принятие трудящегося-мигранта и членов их семей;
- ✓ добрая воля, защита и корректное обращение.

Мощнейшим ресурсом остаются национально-культурные центры (НКЦ). Для того, чтобы реализовать этот потенциал, необходимо разрабатывать, либо оптимизировать, в

случае, если она уже создана, модель социально-ориентированной поддержки представителей своего народа внутри НКЦ. Эта поддержка должна быть ориентирована не только на обеспечение достойной жизни трудящихся-мигрантов, но, прежде всего, на формирование готовности принимать те правила, нормы, ценности, которые характерны для Казахстана. Учитывая вышеизложенную ситуацию, у сотрудников ЦПМ в регионах Казахстана налажено сотрудничество с представительствами НКЦ.

Чаще всего представители НКЦ обращаются в ЦПМ за помощью к сотрудникам не с целью получения дополнительных материальных ресурсов, а для того, чтобы получить помощь в устройстве детей в дошкольный и школьный учреждения, в получении медицинской помощи, либо в получении документов на несовершеннолетних детей. А также наладить деятельность по полноценной социокультурной адаптации трудящихся-мигрантов и членов их семей. С ними необходимо вести информационно-просветительскую работу, знакомя с традициями страны, разъясняя нормы поведения в обществе, прививая уважение к ценностям казахской культуры. Данная работа уже осуществляется в целом ряде городов.

Трудящиеся-мигранты и члены их семей сталкиваются с определенными проблемами в стране назначения. Вопросы доступа трудящихся-мигрантов и членов их семей к медицинским, образовательным услугам представляют собой особый пласт в структуре научно-исследовательских изысканий в области трудовой миграции. Республика Казахстан, как страна принимающая трудящихся-мигрантов в Центрально-Азиатском регионе, вносит посильный вклад в процесс создания условий для обеспечения равного обращения в отношении трудящихся-мигрантов и членов их семей в той мере, как это регламентируется национальным законодательством и международными обязательствами.

В ходе проведения социологического исследования «Социально-экономический портрет трудовой миграции в Казахстане (на примере г. Алматы и Южно-Казахстанской области), проведенного при технической поддержке ООН Женщины в рамках Региональной программы по миграции в 2010 году, трудящиеся-мигранты также указали на тот факт, что они имели доступ к бесплатным экстренным медицинским услугам, остальные виды медицинских услуг доступны были в рамках системы платного медицинского обслуживания или зависели от обеспечения ими работодателем. Относительно доступа к услугам образования, то обеспечение при необходимости доступа детей к образовательным учреждениям в стране назначения полностью осуществлялось трудящимися-мигрантами самостоятельно из собственного бюджета и базировалось на неформальных отношениях со специалистами системы образования страны назначения<sup>22</sup>.

Надо отметить, что аналогичные мнения высказывались и в ходе консультативных встреч ООН Женщины с партнерами, проведенных в рамках Региональной программы по миграции, по выработке Стратегии социальной интеграции трудящихся-мигрантов в принимающее сообщество г. Алматы и Южно-Казахстанской области. Представители органов здравоохранения регионального уровня также отмечали, что они оказывали медицинскую помощь по родовспоможению женщинам трудящимся-мигрантам и последующую помощь новорожденному ребенку, но таковая помощь жидилась на их профессиональном этическом воззрении, а не на нормативной базе медицинских услуг, оказываемых населению. Обобщая вкратце выкладки исследований, проведенных за последние годы в Казахстане по проблемам трудовой миграции в контексте доступа трудящихся-мигрантов к услугам медицины и образования, можно отметить, что трудящиеся-мигранты сталкиваются с целым комплексом проблем по доступу к

---

<sup>22</sup> Исследование «Социальная интеграция трудящихся-мигрантов в Казахстане: результаты социологического исследования, проведенного в г. Алма-Аты и Южно-Казахстанской области» проведено казахстанским Центром изучения общественного мнения (ЦИОМ) в рамках Региональной программы по миграции в Центральной Азии совместно реализуемой МОМ, ООН Женщины и Всемирным Банком при поддержке Правительства Великобритании. Источник: <http://www.ethnoinfo.ru/news/448-v-kazahstane-provedeno-issledovanie-po-socialnoj-integracii-trudjawihsja-migrantov>

медицинским и образовательным услугам в Казахстане. И это не вновь сложившаяся ситуация, а ситуация, которая имеет очертания затянувшейся проблемы, решение которой может быть найдено в ходе поступательного продвижения стандартов оказания социальных услуг, соответствующих практике передовых стран и обязательств, которые Казахстан принял в рамках международных договоренностей. Конечно же, следует иметь в виду, что, прежде всего, для Казахстана важно соблюдение норм и стандартов в области предоставления социальных услуг с приоритизацией вектора на граждан Казахстана, но здесь играет немаловажную роль высокий уровень толерантности и терпимости в рамках миграционных процессов, включая и трудовую миграцию, который сложился в Казахстане на фоне событий, происходящих в социально-экономическом развитии Центрально-Азиатского региона, что позволяет надеяться на расширение перечня инструментов социальной интеграции трудящихся-мигрантов, независимо от их статуса, в принимающее сообщество Казахстана, начав этот процесс с продвижения медицинских и образовательных услуг.

В основе социального партнерства органов государственной власти, учреждений системы социального обслуживания населения, а также НПО может быть создана новая, по-настоящему эффективная система социальной работы с мигрантами, с одной стороны, создающая условия для эффективного противодействия не законной миграции, с другой – культивирующая в обществе атмосферу межэтнического согласия и толерантности.

#### **Вставка 11. Социальная акция для трудящихся – мигрантов из Таджикистана**

*Февраль 2012, социальная акция для трудящихся-мигрантов из Таджикистана и членов их семей Центр содействия мигрантам (ЦСМ) г. Шымкент, который действует на базе ОО ПЦЖИ «Сана Сезім» в феврале 2012 г. оказал социальную помощь трудящимся-мигрантам из Таджикистана и членам их семей при финансовой поддержке МОМ. Поводом для проведения акции послужило обращение в ЦСМ представителя таджикской диаспоры Файзиева Р.Р. с просьбой поддержать несколько семей из Таджикистана. Мигранты приехали со своими женами и детьми работать в Южно-Казахстанскую область. Социальным работником ЦСМ была проведена оценка нужд и потребностей этих семей мигрантов и было выявлено 11 детей и 2 беременные женщины, нуждающихся в оказании помощи. Дети получили одежду и фрукты, беременные женщины – санитарно-гигиенические средства, необходимые для них и для новорожденных. Сотрудники ЦСМ посетили дома и рабочие места мигрантов и передали помощь реципиентам. Данная акция позволила укрепить взаимодействие и уже налаженную работу с таджикской диаспорой в г. Шымкент и запланировать ряд совместных мероприятий на ближайшее время. А также повысить уровень доверия мигрантов к сотрудникам ЦСМ г. Шымкент.*

**г) Основные принципы взаимодействия и сотрудничества с партнерскими организациями. Перенаправление как форма эффективного сетевого взаимодействия и оказания прямой помощи. Основные принципы перенаправления. Создание ресурсной, контактной и аналитической базы как необходимого элемента сетевого сотрудничества. Взаимодействие государственных, негосударственных и частных организаций при оказании информационно-консультативной, юридической и иных видов помощи иностранным гражданам. Партнерство как основанный принцип успешной работы.**

В основе партнерского подхода лежит убеждение в том, что только благодаря содержательному и широко распространенному межсекторному взаимодействию инициативы по обеспечению устойчивого развития могут носить инновационный и последовательный характер, позволяющий решать чрезвычайно сложные задачи миграции.

Способы решения проблем силами одного сектора уже применялись и оказались недостаточно эффективными. Работая по отдельности, каждый сектор проводит обособленную деятельность, зачастую конкурирует с другими секторами и/или дублирует действия, растрачивая ценные ресурсы. Разрозненные усилия приводят к развитию практики «поиска виноватых», когда уход от решения проблемы и бездеятельность перекладывается на чужие плечи.

Сотрудничество между организациями должно основываться на двух центральных принципах: четкое определение полномочий и прозрачность.

Партнёр по сотрудничеству, представляющий неправительственный сектор, должен создать инфраструктуру для соответствующего обращения трудящихся - мигрантов, что позволило бы дать первую консультацию, а также гарантировать место проживания в чрезвычайных ситуациях.

Трудящиеся - мигранты должны быть хорошо осведомлены о всех имеющихся в их распоряжении услугах. Трудящихся - мигранты должны иметь возможность принимать полностью осознанные решения, наилучшим образом отвечающие их собственным интересам.

Опыт ЦПМ в которых существуют соглашения о сотрудничестве между организациями занимающиеся трудовой миграцией, показывает, что наличие данных соглашений увеличивает число случаев судебного преследования за нарушение прав трудящихся - мигрантов. Этому способствует большая готовность трудящихся - мигрантов сотрудничать и давать показания в суде в результате создания условий, которые являются последствием сотрудничества.

### **Основные принципы деятельности взаимодействия и сотрудничества с партнерскими организациями в области трудовой миграции:**

- **Принцип общественной пользы.** Миссия некоммерческой организации заключается в реализации общественных интересов, в том числе интересов участников (членов) организации, привлечении внимания органов власти, средств массовой информации и граждан к проблемам и обстоятельствам, имеющим общественное значение.

- **Принцип свободы деятельности.** Деятельность некоммерческой организации основывается на самоуправлении. Некоммерческая организация свободна в выборе содержательных направлений деятельности и методов их реализации, может открыто выражать собственную точку зрения на любую общественную проблему и отстаивать свою позицию. Многообразие некоммерческих организаций обусловлено многообразием общественных интересов.

- **Принцип сотрудничества.** Некоммерческая организация открыта к диалогу и взаимодействию с заинтересованными сторонами, развивает сотрудничество и партнерские отношения в целях реализации общественных интересов. Проявляя солидарность с другими НПО, некоммерческая организация в случае необходимости готова оказать им поддержку вне зависимости от сферы их деятельности.

- **Принцип верховенства права.** Деятельность некоммерческой организации не противоречит ее уставу. Некоммерческая организация предпринимает необходимые меры, чтобы выполнять требования законодательства, и, в соответствии со своими возможностями, содействует его совершенствованию.

- **Принцип демократического управления.** Руководство и управление некоммерческой организацией осуществляются на основе демократических процедур и взаимного уважения. Сотрудники, участники (члены) и другие лица, вовлеченные в

деятельность некоммерческой организации, информированы о миссии, задачах, правовых условиях деятельности организации, источниках финансирования, своих правах и обязанностях, имеют возможность открыто обсуждать в организации вопросы ее деятельности.

- **Принцип самоконтроля.** Некоммерческая организация обеспечивает внутренний контроль за своей деятельностью и регулярную оценку ее эффективности и качества. Некоммерческая организация ответственно подходит к выбору источников финансирования своей деятельности. Некоммерческая организация старается не допускать ситуации, при которой принятие решений обусловлено личной выгодой лиц, принимающих решения.

- **Принцип открытости.** Некоммерческая организация принимает меры к тому, чтобы все заинтересованные стороны: знали о ее деятельности и имели ее контактную информацию; могли получить по запросу краткую актуальную информацию о ее миссии, целях, задачах, структуре расходов и доходов и основной деятельности; имели возможность ознакомиться с ее регулярным (годовым) отчетом. Некоммерческая организация вправе ограничивать доступ к информации, разглашение которой может привести к негативным последствиям либо расценено как вторжение в личную жизнь, если такое ограничение прямо не запрещено законом.

- **Принцип ответственности.** Некоммерческая организация ответственна, прежде всего, перед обществом и своей целевой аудиторией. Некоммерческая организация учитывает возможные последствия своей деятельности для граждан, организаций, общества в целом и окружающей среды. Некоммерческая организация стремится к тому, чтобы ее действия или бездействие не приводили к негативным последствиям для партнерских организаций, информирует своих партнеров о возможных рисках совместной деятельности.

- **Принцип равноправия.** Некоммерческая организация не использует свои преимущества с целью дискриминации других НПО, не выступает от их имени без соответствующих полномочий. Некоммерческая организация самостоятельно представляет свою точку зрения или добровольно делегирует это право.

Перенаправление как форма эффективного сетевого взаимодействия и оказания прямой помощи.

Механизм перенаправления является структурой сотрудничества, в рамках которой партнерские организации выполняют свои обязательства по защите и поощрению соблюдения прав человека, координируя свои усилия в стратегическом партнёрстве с гражданским обществом и другими субъектами, которые занимаются миграцией.

Основными целями сотрудничества с партнёрскими организациями являются гарантия уважения прав трудящихся - мигрантов и предоставление эффективного способа перенаправления с целью оказания им соответствующих услуг. В дополнение могут оказывать содействие в улучшении политики и процедур в отношении широкого круга вопросов, относящихся к трудовым мигрантам, таких, как положения о пребывании в стране и репатриация<sup>23</sup>, компенсация и защита свидетелей.

В Центрах содействия мигрантов имеется определенная система по оказанию сервисных услуг трудящихся - мигрантам. Эти услуги включают в себя информирование трудовых мигрантов о различных аспектах трудовой миграции (правовая информация, информация о культурной интеграции, информация о здравоохранении, о рисках трудовой миграции и т.д.), оказание адресной правовой помощи, обучение профессиональным навыкам, оказание медицинских услуг, оказание консультационных услуг по развитию частного предпринимательства и т.д.

---

<sup>23</sup> Репатриация (от лат. repatriate) — возвращение на родину. Термин обычно употребляется в отношении военнопленных, перемещённых лиц, беженцев, эмигрантов с восстановлением в правах гражданства или возвращение в страну проживания застрахованного при наступлении страхового случая.

В основе партнерского подхода лежит убеждение в том, что только благодаря содержательному и широко распространенному межсекторному взаимодействию инициативы по обеспечению устойчивого развития могут носить инновационный и последовательный характер, позволяющий решать чрезвычайно сложные задачи миграции.

Способы решения проблем силами одного сектора уже применялись и оказались недостаточно эффективными. Работая по отдельности, каждый сектор проводит обособленную деятельность, зачастую конкурирует с другими секторами и/или дублирует действия, растрачивая ценные ресурсы. Разрозненные усилия приводят к развитию практики «поиска виноватых», когда уход от решения проблемы и бездеятельность перекладывается на чужие плечи.

Сотрудничество между организациями должно основываться на двух центральных принципах: четкое определение полномочий и прозрачность. Партнёр по сотрудничеству, представляющий неправительственный сектор, должен создать инфраструктуру для соответствующего обращения трудящихся - мигрантов, что позволило бы дать первую консультацию, а также гарантировать место проживания в чрезвычайных ситуациях.

Трудящиеся - мигранты должны быть хорошо осведомлены о всех имеющихся в их распоряжении услугах. Трудящихся - мигранты должны иметь возможность принимать полностью осознанные решения, наилучшим образом отвечающие их собственным интересам.

В Центрах содействия мигрантам механизм перенаправления предоставляется всесторонняя помощь и услуги возвратившимся и потенциальным трудящимся - мигрантам. Механизм перенаправления улучшает координацию между всеми заинтересованными организациями и содействует сближению и налаживанию диалога между трудящимися - мигрантами с институтами, предоставляющими им сервисные услуги, также содействует повышению качества предоставляемых услуг трудящимся - мигрантам.

В Центрах содействия мигрантам оказывают комплексную помощь, путем их перенаправления при необходимости. Процесс направления является прозрачным, а также постоянно вводится мониторинг трудящихся мигрантов.

**Механизм перенаправления позволяет обеспечить выполнение следующих задач:**

- увеличение числа выявленных трудящихся - мигрантов и облегчение их доступа к получению помощи;
- защита прав трудящихся - мигрантов в соответствии с национальным законодательством, международными стандартами;
- предоставление всем категориям трудящихся - мигрантам доступа к стандартному пакету услуг;
- расширение диапазона и повышение качества услуг, предоставляемых трудовым мигрантам;
- создание базы для плодотворного сотрудничества на региональном уровне в сфере миграции.

Потребности трудовых мигрантов могут быть удовлетворены путем перенаправления в другую организацию, по территориальности, обеспечивая, в то же время, надежное окружение, анонимность и конфиденциальность. Таким образом, необходимо, чтобы юрист ознакомился и знал возможности и уместность помощи и поддержки, имеющейся в наличии и доступной как в месте жительства бенефициара.

Перенаправление в другие организации осуществляется по факсу, телефону, по обычной или электронной почте, а иногда и при личном контакте. Специальные меры должны быть предприняты для обеспечения конфиденциальности бенефициара.



Необходимо получить как можно более разнообразную информацию о лицах, направляемых организациями-партнерами – имя, возраст, личные данные, место рождения, семейное положение, наличие детей, физическое и психическое состояние, заявленные потребности. Кроме того, нужна информация общего характера о каждом конкретном случае – сколько времени лицо находилось в ситуации не легальной миграции; в каких странах пребывал; каким образом удалось убежать; какие планы на будущее; желает ли связаться со своей семьей; есть ли какие-либо мысли о будущем; есть ли куда идти; хочет ли вернуться к своим родственникам; угрожали ли ему лично или его семье; опасно ли для него возвращение в страну; другая информация, имеющая отношение к соответствующему случаю. Эта информация очень нужна рабочей группе, чтобы организовать встречу бенефициару, найти возможности для его размещения или, если необходимо, предпринять специальные меры безопасности. По мере возможностей необходимо настаивать, чтобы представитель организации лично поговорил с бенефициаром и узнал, в чем он нуждается, какие у него проблемы или страхи. Личный контакт устанавливает доверительную связь между учреждением и бенефициаром. В таком случае он может чувствовать себя в безопасности и с большим доверием относиться к социальным работникам.

Создание ресурсной, контактной и аналитической базы как необходимого элемента сетевого сотрудничества. С целью обеспечения конфиденциальности интересов трудящихся - мигрантов, а также других людей, вовлечённых в дело, организации должны обеспечить принятие положений, препятствующих несанкционированной передаче и публикации данных и информации. Защита данных гарантирует право конкретного человека контролировать использование его личных данных. Определение «личные данные» включает в себя не только такие подробности как имя, адрес, дату рождения, гражданство и т.д., но также информацию о личных обстоятельствах жизни человека, такую, как род деятельности, финансовое состояние, состояние здоровья, включая возможную беременность или наличие ВИЧ. Защита личных данных всё более воспринимается как право, а не только как позитивная практика. Личные данные должны быть использованы исключительно для тех целей, для которых они изначально собирались.

На практике, в отношении общего правила соблюдения конфиденциальности<sup>24</sup> могут существовать ограничения, например, когда человек соглашается на иное использование данных о себе, когда существует угроза общественной безопасности, когда данные служат для обвинения преступников, или в случаях, когда их использование помогает предотвратить серьёзную угрозу в отношении другого человека. В рамках механизма перенаправления соглашения о сотрудничестве должны включать положения, гарантирующие недопущение раскрытия информации личных данных без осознанного согласия.

Чрезвычайно важным является и защита данных в том, что касается отношений со средствами массовой информации. Случаи нарушения трудовых прав мигрантов вызывают огромный интерес у СМИ. Эта ситуация требует особой защиты личных данных со стороны тех лиц, которые работают с СМИ. Общим правилом должно быть непредоставление СМИ таких данных, как имя и фотография, история жизни, а также подробностей, которые могут привести к идентификации, например адрес.

Важной составляющей защиты данных является наличие доверия к конфиденциальности специалистов, предоставляющих консультации в ЦПМ поддержке мигрантов. В делах, касающихся нелегальной миграции, между специалистом и полицией

---

<sup>24</sup> Конфиденциальность (от англ. confidence — доверие) — необходимость предотвращения утечки (разглашения) какой-либо информации.

может возникать расхождение интересов, поскольку приоритетом для специалиста скорее является стабилизация состояния мигранта. Как уже отмечалось ранее, однако, трудящиеся – мигранты уже зачастую имели негативный опыт общения с полицией в стране происхождения, и соответственно, они предпочитают обсуждать свой случай с представителями неправительственной организации. Результатом этого могут стать попытки полиции получить доступ к информации, доверительно сообщённой бенефициаром со специалистом ЦПМ. Эта ситуация требует наличия положений, которые бы защищали специалиста от обязанности сообщать конфиденциальную информацию против воли бенефициара.

Трудящиеся - мигранты часто боятся того, что предоставление такой информации без гарантий конфиденциальности приведёт к негативным последствиям, например, к мести со стороны работодателей, уголовному преследованию за участие в нелегальной деятельности или немедленной высылке из страны назначения. Столкнувшись с данным затруднением, трудящиеся - мигранты как правило, хранят молчание или рассказывают о том, что им пришлось пережить, очень избирательно. Результатом является то, что не может быть предоставлен весь спектр услуг по поддержке, а власти не находят в лице важных свидетелей.

Выходом из такой ситуации является наложение на профессиональных консультантов обязанности по сохранению конфиденциальности и освобождение их от каких-либо требований о раскрытии информации, переданной информации в конфиденциальном порядке, даже если она могла бы послужить доказательством в судебном деле. Такие правила о сохранении конфиденциальности уже существуют в некоторых странах в отношении информации, передаваемой при личных встречах с юристами или врачами.

Центры являются связующим звеном между организациями, предоставляющими специализированные услуги, и полицией, организациями, проводящими активную работу, или другими структурами, вступающими в контакт трудящимися - мигрантами. В Центрах они предоставляют первую консультацию, оценивают социальные, медицинские и психологические потребности каждого человека, предоставляют специализированные услуги, включая кров, а также осуществляют дальнейшее перенаправление.

Следует отметить, что обратная связь важна для построения доверительных отношений между Центрами поддержки мигрантов и государственными структурами. Традиционно представителям неправительственного сектора приходится завоёвывать доверие правительственных структур, в то время как властям приходится учиться уважать компетентность представителей гражданского общества и принимать их как партнёров. Наиболее эффективным инструментом развития доверия является регулярный обмен мнениями и информацией. Поэтому в функционировании механизма перенаправления центральное место занимают как раз механизмы обратной связи и регулярного обмена информацией по всем важным вопросам. Информация, которая должна передаваться, включает тенденции в отношении случаев не урегулированной миграции и статистические данные, а также предпринятые шаги и пробелы, выявленные во время работы над конкретными случаями.

#### **д) Организация и проведение целевых информационных кампаний акций и кампаний среди трудящихся - мигрантов.**

Информационная кампания - это спланированный с определенными целями и задачами поток информации распространяемый с помощью различных средств и каналов массового и индивидуального информирования, который характеризуется протяженностью во времени и интенсивностью.

Информационные акции - это единое по времени и пространству действие, направленное на реализацию одной или нескольких задач, стоящих перед организацией.

## Вставка 12. Оказание помощи в Центре поддержки мигрантов на базе Правового центра женских инициатив «Сана Сезім», г.Шымкент

*С 28 мая 2011 года по 4 июня 2011 года сотрудниками Центра содействия мигрантов г. Шымкент была проведена недельная информационная акция «Трудовая миграция без рисков!» среди иностранных граждан, приехавших из Кыргызстана и Таджикистана. Цель недельной информационной акции – это информирование трудящихся-мигрантов о предоставляемой правовой и социальной помощи в Центре содействия мигрантам г. Шымкент, привлечение общественного внимания к их проблемам, а также оказание содействия государственным органам в обеспечении законности в сфере трудовой миграции.*

Неотъемлемой частью деятельности любого НПО является распространение информации о себе и об основных проблемах, с которыми связано его создание, среди потенциальных целевых групп (в нашем случае – трудящихся - мигрантов). Информирование целевой группы влияет не только на уровень ее осведомленности, но и на формирование положительного отношения к пропагандируемым нормам поведения. Оно побуждает к изменению поведения, связанного с нарушением прав трудящихся-мигрантов. Для достижения желаемых изменений в поведении целевой группы может потребоваться не одна, а несколько дополняющих/продолжающих друг друга кампаний.



*Фото с информационной акции «Трудовая миграция без рисков!». Автовокзал г.Шымкент.*

### **С помощью информационной кампании можно:**

✓ стимулировать общественные дискуссии. Кампании инициируют и стимулируют обсуждение определенных тем в средствах массовой информации, во властных структурах, среди населения. Созданное дискуссионное поле содействует интенсивному обмену информацией по проблеме, что позволяет информировать большое количество людей и привлекать внимание общественности, как к самой проблеме, так и к способам ее решения;

✓ влиять на принятие политических решений. Кампания может подтолкнуть политиков и общественных деятелей к принятию соответствующих политических решений;

✓ формировать у населения спрос на информацию, и консультирование. Кампания может предоставить целевой группе информацию о действующей «горячей линии» по

защите прав трудящихся-мигрантов. При правильной организации кампании в той или иной степени достигаются все вышеуказанные цели.

Однако в зависимости от местных условий, потребностей целевой группы и ряда других факторов кампания может быть фокусирована на какой-то одной из указанных целей. Информационная кампания также помогает изменить отношение властей, чтобы те так же содействовали соблюдению и защите прав трудящихся-мигрантов. Для достижения этих целей Центры поддержки мигрантов эффективно налаживает отношения с различными аудиториями. Так как проведение информационной кампании среди населения – фактически единственная возможность сообщить обществу об оказываемой помощи трудящимся-мигрантам. К сожалению, трудящиеся-мигранты не имеют достаточного доступа к информации, мало осведомлены о правилах пребывания на территории Республики Казахстан, о порядке регистрации и т.п. Отсутствие у них знаний и опыта приводит к тому, что именно эта категория людей становится неудокументированными мигрантами, которые приезжают в поисках работы и заработка. Подготовительная работа перед информационной кампанией является важным аспектом работы. Первый шаг заключается в том, чтобы все сотрудники организации должны одинаково понимать цели и задачи, планируемой информационной кампании. Привлекаемые волонтеры<sup>25</sup> должны четко знать, чем заключается их роль. Необходимо назначить ответственное лицо, которое будет координировать проведения информационной кампании.

### **Вставка 13. Информационная акция в международный день мигранта!**

*18 декабря, информационная акция Правового Центра женских инициатив (ПЦЖИ) «Сана Сезім». Ежегодно 18 декабря ПЦЖИ «Сана Сезім» принимает активное участие в праздновании Международного дня трудящихся-мигрантов. В этом году сотрудниками 00 ПЦЖИ «Сана Сезім» была проведена информационная кампания среди трудящихся-мигрантов на рынках г. Шымкент. В рамках проведения информационной кампании были разъяснены вопросы, касающиеся легального трудоустройства, доступа к социальным и медицинским услугам, доступа к образованию через распространение 100 брошюр «Что Вам необходимо знать, если Вы приехали в Казахстан» и 150 информационных листов.*

**При организации информационной кампании достигаются следующие результаты:**

- ✓ трудящиеся-мигранты будут осведомлены о своих правах;
- ✓ трудящиеся-мигранты будут знать, где и какую могут получить помощь в ЦПМ;
- ✓ принимающие решения люди по-новому будут понимать вопрос, который ставит ЦПМ в для защиты трудящихся-мигрантов;
- ✓ у ЦПМ появятся новые партнеры по защите прав трудящихся-мигрантов;
- ✓ информационная кампания будет обеспечивать прозрачность деятельности ЦПМ в глазах общественности, государства, партнеров и доноров;
- ✓ будет расти внимание к вопросам защиты прав трудящихся-мигрантов со стороны международных организаций;
- ✓ будут привлекаться новые волонтеры в ряды организации.

Сотрудники понимают важность тесного сотрудничества со средствами массового информирования и уделяют этому достаточное внимание. Периодически сотрудники освещают вопросы, касающиеся прав трудящихся - мигрантов на территории Республики Казахстан в областных и городских телевидениях, газетах.

<sup>25</sup> Волонтерство - это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение.

**С помощью информационной кампании Центры поддержки мигрантов создается следующие возможности:**

1) предоставление возможности для дискуссионного поля, которое содействует интенсивному обмену информацией по проблеме защиты прав трудящихся-мигрантов, что позволяет информировать большое количество людей и привлекать внимание общественности, как к самой проблеме, так и к способам ее решения;

2) влиять на принятие политических решений. Эффективно проведенная информационная кампания, помогает показать политикам и общественным деятелям существующие проблемы и подтолкнуть к принятию соответствующих политических решений;

3) формируется потребность у населения, которые пользуются услугами трудящихся - мигрантов или привлекают иностранную рабочую силу.

**Спрос на информацию по следующим вопросам:**

- ✓ вопросы трудоустройства;
- ✓ вопросы о правах трудящихся - мигрантов на территории Республики Казахстан (право на медицинские услуги, право детей - мигрантов на образование);
- ✓ вопросы, связанные с жилищными проблемами на территории Казахстана;
- ✓ вопросы о правилах регистрации;
- ✓ вопросы о получении гражданства и вида на жительство
- ✓ вопросы по утере и восстановлению документов;
- ✓ вопросы по выплате зарплаты;
- ✓ вопросы, касающиеся семейно-брачных отношений;
- ✓ вопросы о заключении и расторжении браков и получения алиментов между гражданами Казахстана и других государств;
- ✓ вопросы как можно отправить заработанные деньги на Родину.

Сотрудниками ЦПМ г. Шымкент были проведены 3 информационные акции и 4 выездные консультации на 3 -х контрольно-пропускных пунктах (КПП) ЮКО для трудящихся-мигрантов из Таджикистана, прибывших для осуществления трудовой деятельности в РК, а также пересекающих Казахстан транзитом в РФ. Необходимо отметить, что поток трудящихся-мигрантов активно возрастает в связи с началом сезонных работ в РК и подготовительного периода к олимпиаде в 2014 в РФ. По неофициальным данным ежедневно границу Узбекистана с Казахстаном пересекают около 10,000 трудящихся - мигрантов. среди которых граждане Узбекистана и Таджикистана. Во время проведения информационной акции было распространено 800 информационных листовок и 500 визиток ЦПМ г. Шымкент.



*Фото с информационной акции сотрудников ЦПМ г.Шымкент на КПП ЮКО*

Необходимо знать, что изменение общественности к защите прав трудящихся – мигрантов и самой целевой группы, является очень долгосрочным и труднодостижимой задачей. Также нужно учитывать, что трудящиеся-мигранты читают на своем родном языке, и у них нет доступа к средствам информационного материала. Одним из важнейших моментов после проведения информационной кампании - провести оценку достигнуты ли поставленные цели. Это можно сделать проведением неофициальных исследований среди целевой группы, произошли изменения в законодательстве. Также провести опрос среди населения и пресс-конференцию для лиц, которые решают вопросы трудовой миграции. Это оценка дает нам возможность увидеть плюсы и минусы нашего стратегического плана.

Для снижения роста темпов нарушения прав трудящихся-мигрантов необходимы широкомасштабные профилактические мероприятия, охватывающие все население, такие как информационные кампании. Разработка информационной кампании базируется на модели изменения поведения, согласно которой новая значимая информация, полученная человеком, становится для него стимулом к изменению поведения. Поэтому особое внимание в кампании уделяется информированию как основному способу воздействия на целевую группу. Воздействие осуществляется путем повышения уровня знаний в определенной области, изменения отношения к определенному предмету или явлению, а также путем формирования навыков желательного поведения.

При планировании информационной кампании необходимо учитывать цели, задачи и поддающиеся количественной оценке конечные результаты кампании, целевой группы и их окружение, ключевые идеи, материалы и мероприятия, мониторинг и оценку.

#### **При подготовке информационной кампании необходимо:**

1) Использовать подходящий момент. Поддержку проще получить, когда проблемы актуальны и им уделяется значительное внимание СМИ. Иметь готовую стратегию. Необходимо наличие стратегического плана действий для использования в такие подходящие моменты.

2) Создать надлежащие условия для деятельности. Повысить осведомленность о проблеме. Стремиться придать вопросу «официальный» характер.

3) Определить надлежащую «центральную идею». Определить целевую аудиторию. Разработать идею.

4) Эффективно использовать средства массовой информации.

5) Использовать поддержку международных организаций: совместно решать проблемы и обмениваться опытом; войти в глобальную сеть.

6) Создать местную сеть: использовать все доступные ресурсы.

Также важным шагом для проведения эффективной информационной кампании, является разработка стратегического плана.

#### **При составлении стратегического плана необходимо предпринять следующие меры:**

- Оценка условий
- ✓ В чем заключается проблема?
- Определение потребностей
- ✓ Составив представление о проблеме, определить необходимые действия и установить приоритеты.
- Оценка потенциала

#### **Составление перечня имеющихся ресурсов:**

- ✓ финансовых ресурсов (имеющихся в распоряжении средств и потенциала в области мобилизации средств);

- ✓ людских ресурсов (специальных знаний, опыта, важных контактов);
- ✓ партнеров (на местном, национальном, международном уровнях. На уровне правительства и частного сектора);
- ✓ технических ресурсов (материальных ресурсов, оборудования, документации);
- ✓ дислокации (время и место являются важными факторами при определении действий);
- ✓ отношений с донорами.

Необходимо определить специфическую цель (специфические цели) в рамках предупреждения торговли людьми.

**После постановки специфических целей необходимо спланировать, как их достичь с помощью стратегического планирования коммуникации:**

- ✓ задачи;
- ✓ целевая аудитория;
- ✓ основная идея;
- ✓ средства воздействия.

В процессе проведения информационной кампании, необходимо принимать во внимание то, что сработало хорошо, или в соответствии с меняющимися обстоятельствами. Однако основная цель, целевая аудитория и информационное сообщение не меняется. Центр поддержки мигрантов в г.Шымкент при разработке информационной кампании для трудящихся-мигрантов базируется на модели изменения поведения, согласно которой новая значимая информация, полученная трудящимся-мигрантом, населением и лицами, которые решают вопросы трудовой миграции, становится для него стимулом к изменению поведения. Поэтому особое внимание в кампании уделяется информированию как основному способу воздействия на целевую группу. В проведении информационной кампании Центра поддержки мигрантов в г.Шымкент используется стратегическое планирование и профессиональный подход.

**При составлении стратегического планирования проведения информационной кампании учитываются следующие моменты:**

- ✓ разработка стратегического подхода к коммуникациям и взаимодействию со СМИ;
- ✓ разработка эффективных сообщений для информационного материала;
- ✓ определение место проведения информационной кампании (приграничные районы, контрольно-пропускные пункты, среди сотрудников правоохранительных органов, среди населения
  - ✓ определение целевой аудитории, а также использование разнообразных средств и каналов передачи послания обеспечивает широкий охват целевой группы;
  - ✓ составление пресс-релизов<sup>26</sup>, позволяющих привлечь внимание журналистов; организация пресс-конференций и других общественных мероприятий;
  - ✓ привлечение волонтеров и использование других способов донесения информационного материала (листовки, брошюры, буклеты, стенды, справочники, баннер, стикеры) для трудящихся-мигрантов;
  - ✓ использование новых медиа-технологии (социальные сети, информирование по «горячей линии») для привлечения внимания общественности к вопросам защиты прав трудящихся-мигрантов;
  - ✓ информационная кампания разрабатывается на основе результатов исследований целевых групп;
  - ✓ кампания ограничена по времени.

<sup>26</sup> Пресс-релиз — сообщение для прессы; информационное сообщение, содержащее в себе новость об организации (возможно и частном лице), выпустившей пресс-релиз, изложение её позиции по какому-либо вопросу и передаваемое для публикации в СМИ.

Информационная кампания состоит из комплекса взаимосвязанных мероприятий (тренинги, круглые столы, аутрич-работа<sup>27</sup>, конференции, мобильные консультации, выступление в СМИ), которые выполняются в определенной последовательности и усиливают друг друга.

В рамках информирования трудящихся-мигрантов огромное внимание уделяется повышению образовательного потенциала трудящихся-мигрантов в области их правового самосознания. В целях повышения правовых знаний трудящихся - мигрантов учитывается потребности целевой группы.

Важно учитывать, трудящиеся-мигранты из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана достаточно закрыты и консервативны. Особенно слабо открыты местному населению: они плохо говорят по-казахски, е по-русски, у них мало друзей, знакомых среди коренного населения.

В Южно-Казахстанской области вышеописанные граждане работают в определенных сферах деятельности:

- ✓ граждане Таджикистана работают в сферу продаж сухофруктов и овощей;
- ✓ граждане Кыргызской Республики в сфере торговли (оптовый вещевой рынок).

Следует отметить, что трудящиеся-мигранты в Казахстане не обеспечены доступу СМИ. Очень малое количество трудящихся-мигрантов пользуются электронными медиа (прежде всего интернет). Трудящиеся-мигранты многие не владеют казахским и русским языками, поэтому они не могут получить информацию из газет, журналов, радио, телевидении. В основном они получают информацию о Казахстане от друзей, родственников, соотечественников. Тем не менее, социальные медиа сети тоже развиты. Основным каналом коммуникации сотрудников НПО и трудящихся-мигрантов – это регулярные информационные компании рекламные объявления, личные встречи. Большинство трудящихся-мигрантов предпочитают общаться только с людьми своей национальности и поддерживают весьма тесные семейные и родственные связи. Вместе с тем, в строительной среде распространенность газет как источника информации гораздо ниже. Это может быть связано, прежде всего, с тем, что образ жизни «строителей» достаточно специфичен и сложен. Обычно они встают в 6-7 часов утра, ложатся поздно в усталом состоянии. А торговцы на рынке, хотя они тоже очень рано начинают свой рабочий день, пока они на рынке у них есть некоторый объем свободного времени - и они читают газеты, слушают радио. В отличие от строителей, сельскохозяйственных рабочих и трудящихся-мигрантов из сферы услуг (повара, пекари, официанты, дом работницы, няни) у трудящихся-мигрантов, которые занимаются торговлей положение значительно лучше. У трудящихся-мигрантов, которые занимаются торговлей материальное положение лучше, чем у строителей, сельскохозяйственных работников и работников из сферы услуг. Торговцы самостоятельно арендуют жилье и свободно передвигаются по городу. Также многие из них проживают семьями. Они видят друг друга на работе, с одной стороны, они друзья, с другой - конкуренты. И доступ к информации у них больше. У киргизских и таджикских трудящихся - мигрантов больше потребность в информации по следующим вопросам, связанные с жилищными проблемами на территории Казахстана; вопросы, касающиеся семейно-брачных отношений, вопросы о заключении и расторжении браков и получения алиментов между гражданами Казахстана и других государств; изменения в политике и экономике. Трудящихся – мигрантов из Узбекистана интересуют вопросы о правах трудящихся - мигрантов на территории Республики Казахстан (право на медицинские услуги, право детей - мигрантов на образование); вопросы по утере и восстановлению документов; вопросы по выплате зарплаты; вопросы о правилах регистрации; вопросы трудоустройства; о предоставлении приюта; вопросы как можно отправить заработанные деньги на Родину. Больше всего трудящимся-

---

<sup>27</sup> Аутрич – это уличная социальная работа в закрытых социальных группах, в привычных для них местах сбора или возможного пребывания. Аутрич-работа состоит из экспресс-консультирования по медицинским, социальным и правовым вопросам; распространением брошюр; выдачей профилактических средств.



мигрантам не хватает следующая информация: вопросы о доступе трудящихся-мигрантов к медицинским услугам на территории Республики Казахстан; о правах детей-мигрантов на образование в Казахстане.

Также трудящимся-мигрантам удобно получить информационный материал на родном языке, так как мигранты из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана не владеют казахским и русским языками. Сотрудники Центра в г.Шымкент при разработке информационных материалов (буклеты, листовки, брошюры и т.д.) принимает во внимание и печатает материалы на трех языках (узбекский, таджикский, киргизский).

Также нужно четко разработать места, где будет проводиться информационная кампания, в местах скопления иностранных граждан:

- ✓ в приграничных районах РК;
- ✓ на строительных объектах,
- ✓ на рынках города;
- ✓ в лепешечных цехах;
- ✓ в приемнике распределителя для административно задержанных лиц;
- ✓ на контрольно-пропускных пунктах «Жибекжолы», «Капланбек», «Казыгурт»;
- ✓ в автовокзалах;
- ✓ на железно-дорожном вокзале;
- ✓ в отделах миграционной полиции в ЮКО;
- ✓ в социально-реабилитационном центре для лиц, не имеющих определенного местожительства;
- ✓ в областном СПИД центре;
- ✓ в этнокультурных центрах ЮКО.

Проведение мобильных консультаций на Контрольно-пропускном пункте<sup>28</sup> (далее КПП) позволяет мобильно решать возникшие вопросы у трудящихся-мигрантов в области прав и их обязанностей. А также является одним из методов эффективной профилактики нарушения прав и законных интересов у трудящихся-мигрантов и членов их семей.

18 июля 2012 г. Шымкент, Южно-Казахстанская область, проходила консультативная встреча для обсуждения результатов мониторинговых визитов на контрольно-пропускные пункты (КПП) Ежедневно казахстанско-кыргызскую границу пересекает свыше 40 тысяч человек и более 4-х тысяч транспортных средств. Учитывая, что в летние месяцы количество их возрастает в разы, обеспечение нормального функционирования пунктов пропуска и соответствующего контроля на границе становится первостепенным для таможенных органов.

На консультативной встрече с участием членов Рабочей группы по вопросам социальной интеграции трудящихся-мигрантов в принимающее сообщество при Акимате Южно-Казахстанской области, представителей пограничной, миграционной служб области, представителей гражданского общества, СМИ и ООН Женщины, был представлен отчет о результатах мониторинговых визитов на КПП «с.Кордай» и «Жибек Жолы» и обсуждены вопросы пересечения границы.

Сотрудники пограничной службы Комитет национальной безопасности (далее КНБ) Республики Казахстан согласились с тем, что существуют проблемы пересечения границ на КПП «Кордай» и «Жибек Жолы», условия которых не полностью соответствуют мировым стандартам для обеспечения безопасного пересечения границы. Данные пункты пропуска не рассчитаны на пропуск потоков граждан, который в настоящее время в несколько раз превышает уровень, предполагаемый при строительстве КПП. При этом сотрудники пограничной службы выразили полную заинтересованность и готовность улучшить ситуацию с пропускным режимом. Со слов представителей пограничной

<sup>28</sup> Контрольно-пропускной пункт (КПП) — пункт, предназначенный для контроля за проходом или проездом (посещением) и пропуском на территорию какого-либо режимного объекта (в войсковую часть, учреждение, в закрытые охраняемые зоны). Обычно, чтобы попасть на территорию и пройти через КПП, нужно иметь пропуск или разрешение и документ, удостоверяющий личность.

службы, проблема заключается в том, что пограничники отвечают на КПП только за зону пограничного контроля, за остальную часть КПП отвечают другие службы (в т.ч. и таможенная служба), в связи с этим, вопросы создания специальных коридоров на КПП для пропуска женщин, в т.ч. с детьми, людей с ограниченными возможностями, пожилых людей, и улучшению санитарно-гигиенических условий на КПП должны решаться совместно со всеми органами, которые имеют свои полномочия и задачи для обеспечения перехода граждан через границу. Сама инфраструктура КПП находится в ведении Министерства транспорта, поэтому есть необходимость проведения консультаций с Министерством в отношении соблюдения минимальных стандартов и норм, принятых в рамках специального Постановления Правительства для строительства КПП.

#### **Вставка 14. Информационные стенды « Мигранту об его правах!» на КПП «Жыбек жолы», «Казыгурт», «Капланбек».**

*Из опыта Центра поддержки мигрантов в г.Шымкент на трех контрольно-пропускных пунктах пересечения границы Казахстана и Узбекистана, а также в трех районных отделениях миграционной полиции по г. Шымкент были установлены информационные стенды «Мигранту об его правах!» при поддержке Международной организации по миграции в Республике Казахстан. Стенды содержат в себе информацию на четырех языках: на узбекском, русском, кыргызском и таджикском. Мигранты, пересекающие границу и приходящие в миграционную полицию для регистрации, могут прочитать о правилах пребывания на территории Казахстана, а также о своих правах и обязанностях. Это позволяет повысить информированность трудящихся-мигрантов в области казахстанского законодательства еще не въезжая на территорию Республики Казахстан, что помогает им не только в поиске достойной работы и источника дохода для своей семьи, но и осуществлять трудовую деятельность Республики Казахстан, не нарушая законодательства. Налажено сотрудничество с пограничной службой Республики Казахстан, которое позволяет эффективно сотрудничать при оказании помощи трудящимся-мигрантам и членам их семей. Ежемесячно сотрудники ЦСМ г.Шымкент выезжают на контрольно-пропускные пункты (КПП «Жыбек жолы», «Казыгурт», «Капланбек») с целью проведения информационных кампаний и мобильных консультаций среди трудящихся-мигрантов и членов их семей. Разработанные информационные материалы оставляются на местах, где пересекающие иностранные граждане заполняют декларацию и миграционные карточки.*

**Среди предложенных участниками рекомендаций для улучшения безопасности и обеспечения соблюдения необходимых норм, в т.ч. и санитарных, при пересечении границ отдельные группы населения (женщины с детьми, люди с ограниченными возможностями и т.д.) были выдвинуты следующие предложения:**

- инициировать в тесном сотрудничестве с соответствующими государственными органами, международными организациями и НПО процесс разработки механизма для внеочередного пропуска на КПП и из КПП беременных женщин и женщин, переходящих границу с грудными и малолетними детьми, лиц с ограниченными возможностями и пожилых граждан;

- на постоянной основе проводить информационно - образовательные выездные сессии для сотрудников пограничной службы по работе с лицами, пересекающими границу, с учетом необходимости соблюдения прав человека и обеспечения гендерной чувствительности;

- рассмотреть возможность создания мониторинговой группы, состоящей из представителей НПО и международных организаций, которая будет вести регулярный мониторинг КПП, по договоренности с представителями соответствующих органов исполнительной власти;

- разработать методическое пособие для сотрудников пограничной службы и таможни по работе с трудящимися-мигрантами;

- организовать и провести обсуждение с участием всех заинтересованных сторон, по опыту внедрения методик работы КПП на государственных границах из опыта развитых стран;

- подготовить обращение в Министерство транспорта Республики Казахстан для дальнейшего обсуждения необходимости соблюдения минимальных стандартов для построения и оснащения КПП с учетом нынешнего состояния потока людей, грузов и транспортных средств, пересекающих границы.

Необходимо отметить, что ЦПМ в г. Шымкент для интеграции мигрантов в принимающий социум и на работу для трудящихся-мигрантов проводилось информирование по развитию навыков при трудоустройстве. Во время информационных акций было уделено внимание следующим социальным вопросам:

- Предоставление консультаций женщинам-мигрантам о средствах контрацепции, а также предоставлялась информация о гинекологических кабинетах и поликлиниках, которые консультируют по репродуктивному здоровью.

- Среди мужчин-мигрантов были распространены индивидуальные средства контрацепции, с целью профилактики ЗППП, ВИЧ/СПИД.

- Предоставлялась также информация о поликлиниках, больницах, диагностическом центре и частных клиниках, оказывающих медицинскую помощь.

Процесс интеллектуализации связывается нами с дальнейшим изучением информационных потребностей пользователей-трудящихся-мигрантов и их требований к ассортименту и качеству услуг; с систематическим анализом изменений информационного рынка и своего места на нем, определением сильных и слабых сторон в деятельности организации; с развитием методов аналитико-синтетической переработки информации; внедрением информационных технологий и системы управления качеством информационно-библиотечного производства; с активным использованием достижений поставленных целей для совершенствования обслуживания. Результатом интеллектуализации информационной деятельности, с нашей точки зрения, по мнению авторов, должно явиться восприятие и претворение в жизнь принципов, лежащих в основе современного сервиса: безусловный приоритет пользователя и создание условий для самореализации трудящихся-мигрантов.

Информационная продукция может быть представлена в материальной, вещной форме и тогда для ее обозначения используется термин информационный продукт или информационный товар. В состав информационной продукции помимо продуктов входят также и информационные услуги, не имеющие вещной формы (материального носителя). В качестве примеров можно привести устные справки, консультации психолога, юриста, поиск в Интернете и др. От удовлетворенности обслуживанием зависят дальнейшие отношения между информационной службой и представителями целевой группы: станет ли случайный потребитель информационного материала внедрять в жизнь полученную информацию. И наконец, информационная кампания, более чем другие сферы сервиса (за исключением, пожалуй, только сферы образовательных услуг), должно быть ориентировано на формирование новых потребностей, то есть носить опережающий характер. Это мотивируется тем, что спрос на определенные товары или услуги свидетельствует об их необходимости для населения.

Информация выступает только промежуточной формой передачи знаний от автора сообщения к потребителю.

Информационные потребности тогда будут удовлетворены, когда через сообщение (документальное или устное) знания автора превратятся в знания потребителя.

В процессе организации обслуживания можно выделить несколько последовательно реализуемых этапов:

- изучение целевой группы;
- выбор режима и формы обслуживания;
- анализ информационных ресурсов, которые могут быть использованы при обслуживании;
- анализ эффективности инструментов навигации в информационных ресурсах;
- подготовка (или приобретение) информационной продукции;
- изучение эффективности обслуживания.

При разработке также важно информационного материала нужно следовать поставленной цели идеи. При предоставлении информационного материала, чтобы целевая группа:

- была осведомлена о существовании проблемы;
- получила общее представление о проблеме;
- ощущала, что проблема имеет некоторое отношение к ней; целевая аудитория должна понимать, каким образом данная затрагивает ее;
- знала, какие меры принимать, и какие меры могут быть приняты с целью предупреждения нарушения прав трудящихся-мигрантов.

Необходимо также при разработке информационного материала, нужно определить основную идею. Для определения основной идеи необходимо поставить на первое место интересы целевой группы. Информация должна быть адресована именно ей. Основная идея должна быть четкой, определенной и важной для целевой аудитории.

Побуждение целевой аудитории к действию. Основная идея не должна отражать непреодолимую проблему, она должна: отражать функции и сферу ответственности целевой аудитории. Основная идея должна опираться на достоверные факты и быть ориентирована на специфическую проблему. Если не использовать вполне определенные и четкие формулировки, основная идея окажется непригодной и доверие будет утеряно. В представлении целевой аудитории, то, как воспринимается основная идея, зависит от того, как она подается.

Опыт работы Центров содействия мигрантам показывает, что очень важным в деле проведения информационной кампании является сотрудничество с государственными органами. Более того, помощь госструктур в разработке и распространении информационных материалов является одним из важнейших условий существования самих подобных центров. Так, например, Управления миграционной службы Казахстана в сотрудничестве с Региональными центрами содействия мигрантам помогли распространить через свои отделения во многих городах Казахстана. В свою очередь, деятельность Центров поддержки мигрантам сами служат важными источниками информации, в том числе и о проблеме нарушения прав трудящихся-мигрантов. Имеются в виду не только консультации, оказываемые в рамках работы «горячей линии», по электронной почте или лично и помогающие гражданам избежать опасных ситуаций и не выйти за рамки правового поля. Также проведение силами работников центров различных тренингов с участием представителей общественных объединений, СМИ, государственных чиновников; чтение лекций в учебных заведениях; посещение городских ярмарок услуг для мигрантов и т.д.

Большую роль в распространении информации играет создание и поддержка веб-сайта в Интернете, но стратегия проведения информационной кампании не может быть выработана раз и навсегда.

Необходимая составляющая организации любой информационной кампании - получение статистических материалов для выявления действенности того или иного способа распространения информации.

Это позволяет в дальнейшем вносить корректировки в ход кампании и понапрасну не тратить ограниченные денежные средства на не очень эффективную рекламу.

Именно поэтому обращающимся в Центры содействия мигрантам гражданам задавался вопрос об источнике, из которого они получили информацию о деятельности центров.

Среди возможных направлений деятельности, которые требуют дополнительного развития, можно назвать работу по распространению информации среди целевых групп (например, трудящихся-мигрантов) непосредственно в странах выхода (используя потенциал консульств РК, международных организаций, местных НПО и т.д.), а также в местах пересечения ими границы РК. Также представляется важным разместить информацию (в виде плакатов, памяток, листовок) об основных правилах и процедурах миграционного законодательства, включив туда координаты ЦПМ, в почтовых отделениях, куда представители потенциальной группы риска (трудящиеся-мигранты) приходят для отправления уведомления о постановке на миграционный учет, и в медицинских центрах, где мигранты получают необходимые медицинские справки. Подобная информация также могла бы быть распространена через основные платежные системы (офисы НПО), занимающиеся отправлением денежных переводов мигрантов на родину.

При разработке информационного материала, чтобы он соответствовал потребностям целевой группы, необходимо включать три основных вопроса, которым должен отвечать материал: это в чем заключается информационная потребность трудящихся-мигрантов; какую аудиторию мы хотим охватить (трудящиеся-мигранты, местного населения, среди сотрудников государственных органов, которые работают в области миграции); на каком языке должен быть информационный материал; каким образом мы хотим охватить эту целевую аудиторию; составление и редактирование информационного материала; разработка дизайн информационного материала; поддержка и обновление информационного материала в веб-сайте; подготовка сообщения, статей для СМИ.

При разработке информационного материала, необходимо доступно ответить на часто задаваемые вопросы, трудящимися-мигрантами. Наиболее частые вопросы, по которым обращались за помощью в ЦПМ в г. Шымкент:

- утеря и восстановление документов,
- получение постоянной прописки,
- порядок и продление регистрации в миграционной полиции,
- вопросы, связанные с легальным трудоустройством в РК,
- процесс общения с правоохранительными органами (при проверке документов, задержании на улице и т.п.),
- получение вида на жительство и гражданства в РК,
- перевод денежных средств на родину,
- риски, связанные с невыполнением работодателем данных обязательств,
- получение медицинской помощи в РК,
- доступ детей мигрантов к получению образования в РК,
- вопросы, касающиеся семейно-брачных отношений, о заключении и расторжении браков и получения алиментов между гражданами Казахстана, Кыргызстан и Таджикистана.

Необходимо регулярно отслеживать изменения в законодательстве, которые применяются при разработке информационного материала.

Вопрос информационного обеспечения трудящихся-мигрантов всегда является неотъемлемой частью предотвращения нарушения прав трудящихся-мигрантов.

Для эффективного проведения информационной кампании необходимо использовать все современные технологии для оказания информационно-консультативной поддержки

иностранным гражданам: интернет, социальные сети, мобильные средства связи. Важно учитывать условия проживания и труда трудящихся-мигрантов на территории Республики Казахстан, какие средства информации доступны им и какими путями можно, довести информацию до них.

Среди различных видов сервиса информационный сервис и обеспечивающая его индустрия информатики развиваются стремительнее всех. Вместе с тем в ряду информационных услуг в основном рассматриваются разработка программных средств, формирование баз данных, предоставление доступа к Интернету, консультации в области программного обеспечения, телекоммуникационные услуги электронная почта, доски объявлений и т.д.

Доступность различных форм коммуникации в интернете, развитие социальных медиа кардинальным образом изменили «информационное меню» практически каждого человека – традиционные СМИ постепенно теряют аудиторию, выбирающую возможность получать информацию с помощью интернета.

Мы бы хотели проанализировать источники информации, потребляемой трудящимися-мигрантами в Республике Казахстан, описать их информационные предпочтения, а также определить, каких медиа не хватает целевой группе, какие были бы ею востребованы.

Все центры содействия мигрантам по мере возможности должны иметь сайт для трудящихся-мигрантов. Цель создания сайта - это предоставление правовой помощи трудовым мигрантам, привлечение общественного внимания к их проблемам, а также оказание содействия государственным органам в обеспечении законности в сфере трудовой миграции. Сайт периодически обновляется и размещает свежую информацию. Нужно отметить, к сожалению, большинство трудящихся-мигрантов не имеют достаточного доступа к информации, мало осведомлены, а зачастую и просто не знают о правилах пребывания на территории Республики Казахстан, порядке регистрации, своих правах и обязанностях. Отсутствие у них знания и опыта приводит к тому, что именно эта категория людей становится мигрантами с неурегулированным статусом, которые приезжают в поисках работы и достаточного заработка.

Сайт помогает лицам, которые планируют приехать в Казахстан и у них нет возможности узнать о правилах пребывания на территории Республики Казахстан. Они задают вопрос на странице ВОПРОС-ОТВЕТ. Юристы ЦПМ дают квалифицированную электронную консультацию. Это помогает лицам избежать проблем при получении разрешения на трудоустройство, получения вида на жительство, сроки пребывания на территории РК и другие вопросы миграции.

Сайт состоит из следующих страниц:

- Информация об организации
- Несколько советов, если Вы собрались на заработки в Казахстан
- Порядок и правила регистрации мигрантов по приезду в Республику Казахстан
- Полезные контакты
- Законодательство по миграции
- Проект «Региональная программа в области трудовой миграции в Центральной Азии и России»
- Список организаций оказывающих правовую помощь
- ВОПРОС - ОТВЕТ
- Список посольств в Республике Казахстан.

В настоящее время социальные сети так прочно захватили умы пользователей глобальной паутины, что стало сложно найти человека, который хотя бы не слышал о таких ресурсах, как «Одноклассники», «В контакте», «Facebook», «Мой мир», «Tweeter» и другие. Подобного рода сайтов намного больше, чем может показаться, и, естественно, каждый из них имеет свои плюсы при распространении информационного материала. Присутствие организации в социальных сетях может значительно повысить число людей,

до которых мы хотим донести свою информацию. Это отличный способ делиться новостями о мероприятиях, о деятельности организации, размещать фотографии и привлекать к работе новых людей по защите прав трудящихся-мигрантов. Социальные сети также способствуют развитию и укреплению связей с другими партнерскими организациями, которые осуществляют свою трудовую деятельность в сфере трудовой миграции и могут стать мощным средством выражения мнений о важных вопросах, связанных с соблюдением прав трудящихся-мигрантов.

Также социальные сети, являются идеальным средством для распространения и обмена новостями с широкой общественностью. Можно использовать социальные сети в следующих целях:

- для размещения ссылок на истории, чтобы привлечь внимание людей к веб-сайтам новостей или вызвать у них желание поделиться историей;
- чтобы вовлечь читателей/слушателей/зрителей в свою историю через диалог;
- чтобы прокомментировать историю и попросить других людей принять участие.

**Для предупреждения и профилактики нарушений прав трудящихся-мигрантов необходимо распространять информацию через социальные сети, а именно как это нужно делать:**

- Подписываться на другие страницы социальной сети, чтобы узнать, что люди думают и что они говорят о темах, связанных с трудовой миграцией.
- Участвовать в разговорах и передавать информацию существующим группам, по мере необходимости.
- Связывать свою страницу в социальной сети с веб-сайтом организации и любым другим онлайн-контентом, который создан.
- Размещать на странице видеоролики и прочие визуальные материалы о трудовой миграции, которыми мы хотим поделиться с другими.

**Вставка 15. Декабрь 2012 г. г. Шымкент, подготовка телевизионной передачи по проблемам роста насилия в отношении трудящихся — мигрантов, в особенности женщин, в принимающем обществе**

*Организаторы - Телеканал «Отырар», «Гражданский Альянс ЮКО», «Сана Сезим», ООН Женщины Телепередача подготовлена совместно с телекомпанией «Отырар» в Южно-Казахстанской области, откуда родом девушки, недавно освобожденные из рабства и сексуальной, трудовой эксплуатации в г. Москва. В подготовке передачи приняли участие представители общественности и СМИ Южно-Казахстанской области, а также специально приглашенные члены Медиа сети по Миграции:*

*Юрий Иващенко, фотожурналист, снимавший освобождение женщин, подвергшихся насилию в г. Москве; Турсуной Алимардонова, работник Профсоюза трудящихся-мигрантов РФ (Москва), представившая опыт Профсоюза по защите прав трудящихся-мигрантов женщин, работе со случаями насилия в их отношении (женщины из Кыргызстана, подвергшиеся насилию со стороны соотечественников, конкретные случаи из обращений гражданок Узбекистана, Таджикистана и Казахстана в Профсоюз трудящихся мигрантов); Аида Касымалиева и Алла Пятибратова - журналисты из Кыргызстана, активно освещающие в СМИ вопросы защиты прав женщин от всех форм и видов насилия; Талина Петриашвили - консолидировавшая усилия журналистского сообщества в продвижении обязательств государств в отношении защиты прав женщин и недопущения насилия в их отношении. Показ телепередачи состоялся 18 декабря на канале ОТЫРАР. Электронная версия программы доступна на сайте - <http://www.youtube.com/watch?v=0JoX8Rlgh2w>*

**При работе с социальными сетями (страницами) необходимы следующие навыки:**

- Обновлять страницу минимум три раза в неделю, размещая на ней интересный контент, например, фотографии, ссылки, видеоролики, визуальный контент и информацию о правах трудящихся-мигрантов.

- Комментировать сообщения и публикации других пользователей, чтобы показать, что активно участвуете в решении и профилактике нарушения прав трудящихся-мигрантов.

- Стимулировать разговоры и дискуссии, например, задавая открытые вопросы или приглашая пользователей поделиться своим мнением о правах трудящихся мигрантов.

Информационные технологии и средства связи - вот два наиболее бурно развивающихся на сегодняшний день направления. Нет ничего удивительного в том, что рынок мобильных устройств связи занял одну из приоритетных позиций и при всех кризисных экономических явлениях показывает непрерывный рост. Мы уже привыкли к тому, что новые модели телефонов и смартфонов появляются в продаже чуть ли не ежедневно, их технические возможности год от года возрастают, а стоимость падает.

Сегодня наиболее перспективное направление развития этого рынка - дальнейшее увеличение доли смартфонов и телефонов с возможностью выхода в интернет. Огромную долю рынка сегодня занимают производители из Китая, которым удается сочетать весьма неплохое качество своей продукции с довольно низкой ее стоимостью. Все эти тенденции прекрасно видят трудящиеся-мигранты. Мобильная связь удобна для трудящихся-мигрантов в том, что им не надо искать средства связи. Так как очень многие трудящиеся мигранты осуществляют свою трудовую деятельность на строительных объектах, в сельскохозяйственных сферах, где ограничен доступ к информации, связи и интернету.

Мобильная связь помогает трудящимся-мигрантам выйти в интернет, отправлять короткие сообщения, связываться со своим родными и звонить организациям, которые занимаются вопросами защиты их прав, и получить правовую консультацию не приходя в Центр содействия мигрантам.

Информационные материалы, доступность которых обеспечивается за счет использования современных информационных технологий и активного распространения бесспорно, являются тем компонентом, от полноты и качества которого во многом зависит конечный результат, то есть качество информационного продукта или услуги.

Регулярная оценка после проведенной информационной кампании показывает, что причиной отрицательных оценок, является неподготовленность трудящихся-мигрантов освоению новой информации из-за ее сложности для них. Дело в том, что сообщения, которые человек относит к разряду профильных, соответствующих направленности его деятельности и решаемым задачам, но которые ему непонятны, воспринимаются как опасность, угроза целостности картины мира, сформированной в его сознании. Поэтому от сложной, а значит и опасной информации, стремятся защититься, отклоняя ее как ненужную. В связи с этим информационный материал должен быть доступным, а также разработан на понятном языке для трудящихся-мигрантов.

Любая сфера сервиса глубоко и всесторонне изучает социально-психологические особенности своих бенефициаров, их поведенческие характеристики. Для сотрудников Центра содействия мигрантам важны такие демографические характеристики трудящихся-мигрантов, как возраст, пол, род занятий, образовательный уровень, уровень доходов. Чрезвычайно существенны и признаки, характеризующие уровень информационной культуры целевой группы, хотя их выявление сопряжено со значительными трудностями. Также об информационной компетентности трудящихся-мигрантов сотрудники Центра содействия мигрантам судят по частоте и регулярности их обращения в центр, а также осведомленности об ассортименте предлагаемых услуг.



**Исходя из этого различают следующие группы трудящихся-мигрантов, которые пользуются информационными ресурсами Центра содействия мигрантам:**

- информационно-активные, осведомленные пользователи, имеющие приверженность к определенным услугам или организациям, их предлагающим;
- информационно-активные пользователи, обращающиеся в силу разных причин к услугам многих или организациям, их предлагающим;
- нерегулярные пользователи, слабо ориентирующиеся в совокупных информационных ресурсах;
- начинающие пользователи, обладающие потенциалом стать в дальнейшем информационно-активными.

Активное участие в распространении печатной продукции самими трудящимися-мигрантами, которые получали помощь юриста и мобильного консультанта и уже не один раз приезжают в Казахстан на заработки один из положительных результатов длительной информационной кампании.

Второй положительный момент - это налаженное сотрудничество с миграционной полицией, которое позволяет проводить совместные рейды по выявлению и информированию о правах и обязанностях трудящихся-мигрантов. Также сотрудничество с национальными культурными центрами позволяет работать непосредственно с представителями национальной диаспоры на местах, посредством чего распространение информации получило более широкий охват. Так как у представителей местной этнической группы имеются родственники за пределами республики.

#### **Вставка 16. Февраль 2012, социальная акция для трудящихся-мигрантов из Таджикистана и членов их семей**

*Центр содействия мигрантам (ЦСМ) г. Шымкент, который действует на базе ОО ПЦЖИ «Сана Сезім» в феврале 2012 г. оказал социальную помощь трудящимся-мигрантам из Таджикистана и членам их семей при финансовой поддержке МОМ.*

*Поводом для проведения акции послужило обращение в ЦСМ представителя таджикской диаспоры Файзиева Р.Р. с просьбой поддержать несколько семей из Таджикистана. Мигранты приехали со своими женами и детьми работать в Южно-Казахстанскую область. Социальным работником ЦСМ была проведена оценка нужд и потребностей этих семей мигрантов и было выявлено 11 детей и 2 беременные женщины, нуждающихся в оказании помощи. Дети получили одежду и фрукты, беременные женщины – санитарно-гигиенические средства, необходимые для них и для новорожденных. Сотрудники ЦСМ посетили дома и рабочие места мигрантов и передали помощь реципиентам. Данная акция позволила укрепить взаимодействие и уже налаженную работу с таджикской диаспорой в г. Шымкент и запланировать ряд совместных мероприятий на ближайшее время. А также повысить уровень доверия мигрантов к сотрудникам ЦСМ г. Шымкент.*

Распространение информационного материала о правах трудящихся-мигрантов помогает снизить правовой нигилизм трудящихся-мигрантов, и способствует соблюдению законов РК «О государственной границе», «О миграции населения», Правила пребывания иностранных граждан РК, а также нормы уголовного кодекса при незаконном пересечении границы. Также информация для трудящихся-мигрантов снижает риск быть проданными в рабство, о рисках и последствиях трудовой эксплуатации и торговли людьми, трудности при возвращении на Родину, принятие мер безопасности для снижения риска стать жертвами торговли людьми.

#### **Общие тенденции:**

- после выхода объявлений в газетах увеличивается количество обращений мигрантов;

- одним из способов получения информации о работе Центра является посещение сайта организации;
- другим способом получения информации об оказании правовой помощи трудящимся-мигрантам явилось распространение ее национальными культурными центрами;
- согласно обращениям, Управление миграционной полиции ДВД г.Шымкент предоставляет не полную информацию мигрантам относительно их прав.
- отдельные мигранты обращаются заблаговременно, т.е. перед приездом в РК, дабы предупредить нежелательные для них последствия.

Практика показывает что трудящиеся-мигранты, которые оказываются в трудной жизненной ситуации - это результат нарушения их прав, а также плохой осведомленности мигрантов о процедурах легализации их статуса и эти проблемы можно урегулировать путем легализации самих мигрантов и ликвидацией правовой неграмотности посредством информационных кампаний и тесном сотрудничестве государственных органов и неправительственных организаций.

**IV. Обучающие модули для проведения сессий для мигрантов: готовимся к отъезду: какие документы нужно взять с собой и о чем нужно позаботиться заранее? Как найти работу и не стать жертвой недобросовестных посредников? Как общаться семьей в процессе миграции? Основы финансовой грамотности для мигрантов. Бережем здоровье смолоду: как оставаться здоровым во время миграции?**

В этом разделе мы поделимся опытом проведения обучающих сессий для мигрантов. Целью обучающих модулей помочь мигрантам находится на территории Казахстана на законных основаниях, как им не стать жертвой недобросовестных посредников, не потерять связь с семьей, обучить финансовой грамотности и как сохранить здоровье во время миграции.

**Тема: готовимся к отъезду: какие документы нужно взять с собой и о чем нужно позаботиться заранее?**

**Цели:**

- ✓ Разъяснить участникам кто признается иностранным работником в соответствии национального законодательства;
- ✓ Выработать совместные полезные советы трудящимся – мигрантам, находящимся за рубежом;
- ✓ Закрепить презентованный материал практическими занятиями.

Путь миграции всегда нелегок, это расставание с близкими, и изменение привычного образа жизни, и значительные финансовые расходы. Для достижения поставленных вами целями трудовому – мигранту необходимо хорошо знать свои права и обязанности при въезде, обустройстве и трудовой деятельности в Казахстане. Именно из-за незнания трудящийся - мигрант казахстанского законодательства их пребывание нередко заканчивается тяжелыми последствиями. Незаконный наем со стороны недобросовестных работодателей и нелегальных посредников грозит иностранным работникам эксплуатацией, принудительным и бесплатным рабским трудом. Им приходится жить в ужасных условиях, обходиться без медицинской помощи, платить большие штрафы и подвергнуться депортации из страны.

Предотвратить это, мы советуем вам тщательно следовать правилам, установленным в Казахстане для трудовых мигрантов. Это оградит вас от недобросовестных должностных лиц, нелегальных работодателей и позволит вам законно отстаивать свои права.

Иностранцы могут въезжать в Республику Казахстан по действительным заграничным паспортам или заменяющим их документам при наличии въездных виз, если иной порядок не установлен соглашением с соответствующей страной. Это - так называемый визовый порядок, и действует он, в основном, в отношении граждан стран дальнего зарубежья.

Иностранные граждане могут въезжать в Республику Казахстан по действительным заграничным паспортам или заменяющим их документам при наличии въездных виз, если иной порядок не установлен соглашением с соответствующей страной. Это - так называемый визовый порядок, и действует он, в основном, в отношении граждан стран дальнего зарубежья.

Въезжают-выезжают иностранные граждане через пункты пропуска на государственной границе, открытые для международного и пассажирского сообщения.

В паспорте въезжающего (выезжающего) иностранца при пересечении границы проставляется соответствующий штамп.

От регистрации паспортов освобождаются иностранцы, обладающие дипломатическим и служебным паспортом, а также иностранцы, прибывшие в Республику Казахстан с визой Республики Казахстан категории «дипломатическая», «служебная»,

«инвесторская», или при подтверждении статуса «инвестора» от уполномоченного органа (для стран с безвизовым режимом пребывания).

С рядом государств ближнего зарубежья сохраняется безвизовый порядок поездок.

### ***Кто признается иностранным работником?***

Иностранный работник, в соответствии с пунктом 1 статьи 34 Закона Республики Казахстан "О миграции населения" - это иммигрант, прибывший или привлекаемый работодателем для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан.

Определение понятия "иностранная рабочая сила" содержится в подпункте 5 пункта 2 Правил установления квоты<sup>29</sup> на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан. К иностранной рабочей силе относятся иностранцы и лица без гражданства, привлекаемые работодателем для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан, включая сезонных иностранных работников, трудоустраивающиеся самостоятельно, а также временно переводимые в рамках корпоративного перевода.

### ***Полезные советы трудящимся - мигрантам:***

1. Трудящийся – мигрант должен помнить и принять решение о въезде в Республику Казахстан и своем трудоустройстве, поэтому необходимо **обдумать заранее, какие вопросы и проблемы могут возникнуть** и сможет ли он преодолеть их.

2. Посетить дипломатическое представительство или консульское учреждение в Казахстане в вашем государстве, запишитесь на прием и **получите консультацию** по вопросам въезда и пребывания в Казахстане. Помните, что необходимые документы для въезда в Казахстан трудовой мигрант должен собрать по месту проживания в своей стране.

3. При отъезде в Казахстан постарайтесь взять с собой нотариально удостоверенные **копии всех необходимых документов**, в первую очередь внутреннего и заграничного паспорта, который указывает на гражданство и является документами, удостоверяющими вашу личность.

4. **Опасайтесь пользоваться услугами сомнительных посреднических организаций**, предлагающих быстрое и легальное оформление документов на выезд и (или) организацию самого выезда в Казахстан. Помните, что очень часто деятельность незаконных перевозчиков людей начинается именно с таких «услуг». После их принятия никто не даст вам гарантий безопасного въезда и пребывания в чужой стране.

5. Если есть возможность, обращайтесь в **Центры поддержки мигрантов** для получения бесплатного правого консультирования по вопросам миграции.

6. Посещая зарубежное представительство Казахстана, запаситесь списком **полезных адресов и телефонов**.

7. Если вам на территории Казахстана нужна **поддержка или защита вашего государства**, обращайтесь в его дипломатическое представительство или консульское учреждение.

8. Находясь на территории Казахстана, **постоянно носите с собой паспорт** и документы, свидетельствующие о законности вашего пребывания (миграционную карту, вид на жительство, разрешение на временное проживание). Сделайте ксерокопии

---

<sup>29</sup> Квота (лат. quota) — норма, доля или часть чего-либо допускаемого в рамках возможных соглашений и договоров.

указанных документов. Это облегчит проблемы при их восстановлении в случае потери или кражи.

9. Помните, что сотрудник органов внутренних дел может **требовать предоставления этих документов** и проверить их только во время исполнения им своих служебных обязанностей. Ним при каких обстоятельствах он не имеет права изымать ваши документы.

10. Если вы задержаны по непонятным вам или не объяснимым вам причинам, требуйте **пригласить консульского представителя** вашей страны или юриста Центра поддержки мигрантов для предоставления вам защиты.

11. Тщательно соблюдайте сроки и порядок въезда, пребывания и **оформления трудовых отношений** в Казахстане.

12. **Когда обращаетесь в какое-либо государственное учреждение** с письменным заявлением, зарегистрируйте его в канцелярии или секретариате. Для этого вместе с заявлением принесите его копию (копию прилагаемых документов), на которой вам обязаны проставить дату приема и входящий регистрационный номер. Во-первых, это необходимо для получения письменного ответа на ваше заявление. Во-вторых, вы сможете сослаться на указанную дату и номер, если обжалуется решение данного учреждения в судебном порядке или вышестоящую инстанцию.

13. **Кратко отмечайте для себя в письменной форме** необходимые действия по оформлению своего правового статуса в Казахстане. Не допускайте для себя неясностей и неточностей при оформлении ваших документов. Если у вас есть вопросы по казахстанскому законодательству, задавайте их представителям государственных органов, на приеме у которых вы находитесь.

14. Отнеситесь с вниманием к надлежащему оформлению ваших **трудовых отношений с работодателем** в Казахстане. Помните, что ваш работодатель должен иметь разрешение на привлечение и использование труда иностранных работников и оформить с вами срочный трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание возмездных услуг). Такие документы составляются и подписываются сторонами в двух экземплярах: для работодателя и для вас как работника лично. Трудовые права и обязанности для вас определяются в соответствии с подписанным договором.

15. **Собираясь в дорогу** вместе с вашей семьей, подумайте над тем, какие дополнительные вопросы придется решать (регистрация по месту пребывания, трудоустройство для других членов семьи, образование детей и т.д.) и каким образом вы будете делать. Добавьте эти вопросы в ваш список и постарайтесь заранее найти на них ответы.

**Тема: Как найти работу и не стать жертвой недобросовестных посредников?**

**Цели:**

- ✓ **Ознакомить участников с правилами легального трудоустройства в Казахстане;**
- ✓ **Ответить на вопросы, которые чаще всего задают - мигранты;**
- ✓ **Разъяснить, как лучше поступить, если трудящийся - мигрант попал форс-мажорные обстоятельства за границей;**
- ✓ **Закрепить презентованный материал практическими занятиями.**

**Что нужно знать мигранту для работы в Казахстане?**

1. Знайте, что Вы имеете право легально работать, только если Ваш работодатель получил от акимата<sup>30</sup> разрешение привлечь Вас на работу.

2. Подпишите трудовой договор с работодателем до выезда из родных мест или сразу по прибытии в Казахстан.

3. Трудовой договор – это Ваш основной документ для работы в Казахстане, Ваше письменное соглашение с Вашим работодателем. В трудовом договоре записаны все основные права и обязанности как Ваши, так и Вашего работодателя.

4. Запомните, что сначала работодатель должен получить в акимате разрешение, чтобы привлечь Вас на работу в Казахстане, и только после этого он имеет право заключить с Вами трудовой договор.

5. Внимательно изучите свой трудовой договор. Если Вы приехали на сезонные работы, то обратите внимание, что в Вашем трудовом договоре должны быть указаны условия выполнения и период сезонных работ.

6. Обратите внимание, если Вы приехали на заработки и у Вас есть трудовой договор с работодателем, то Вы имеете право его расторгнуть. Для этого за месяц предупредите работодателя письменно о расторжении трудового договора. Сезонные рабочие могут предупредить о расторжении договора за семь дней.

7. В трудовом договоре должны быть предусмотрены: место и характер выполняемой работы; срок трудового договора; режим рабочего времени и времени отдыха; размер оплаты труда; права и обязанности работника и работодателя; ответственность сторон; дата заключения договора.

8. Обязательно заключайте трудовой договор письменно. Должно быть не менее 2 экземпляров договора. Проверьте, чтобы договор был подписан работодателем и подпишите его сами. Один экземпляр трудового договора должен быть у Вас.

**9. Знайте, что Вы имеете право:**

- требовать от работодателя выполнения условий трудового договора;
- на своевременную выплату заработной платы в полном объеме;
- на отдых (выходные, праздничные дни, отпуск, отдых при посменной работе).

**10. Знайте, что Ваши основные обязанности как работника:**

- выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по безопасности и охране труда;
- возмещать работодателю причиненный вред.

11. Знайте, что Вы имеете право заниматься предпринимательской деятельностью в Казахстане. Для этого Вам необходимо зарегистрировать свое предприятие (юридическое лицо).

12. Если у Вас есть вид на жительство, то у Вас есть право быть индивидуальным предпринимателем.

13. Знайте, что за осуществление трудовой деятельности в Республике Казахстан без получения разрешения на трудоустройство иностранному гражданину или лицу без гражданства грозит штраф в размере 25 МРП<sup>31</sup> (месячных расчетных показателей) с административным выдворением.

---

<sup>30</sup> Акимат — региональный орган исполнительной власти в Казахстане. Главой акимата (правительства области) является аким, он представляет президента и правительство республики в области.

<sup>31</sup> Месячный расчётный показатель (МРП) — это показатель, используемый в Казахстане для исчисления пенсий, пособий и иных социальных выплат, а также для применения штрафных санкций, расчёта налогов и других платежей.

### **Въезд в РК иностранцу может быть не разрешен:**

- ✓ в интересах обеспечения государственной безопасности, охраны общественного порядка или здоровья населения;
- ✓ если он выступает против суверенитета РК призывает к нарушению единства и целостности ее территории;
- ✓ если он разжигает межгосударственную, межнациональную и религиозную вражду;
- ✓ если это необходимо для защиты прав и законных интересов граждан РК и других лиц;
- ✓ если он осужден за террористическую деятельность, либо признан судом особо опасным рецидивистом;
- ✓ если он ранее выдворялся из РК;
- ✓ если во время предыдущего пребывания в РК были установлены факты нарушения им законодательства о правовом положении иностранных граждан в РК, таможенного, валютного или иного законодательства республики;
- ✓ если при возбуждении ходатайства о въезде он сообщил, что о себе ложные сведения и не представил необходимые документы.

### **Вопросы, которые чаще всего задают - мигранты?**

#### **ВОПРОС**

**Мне предложили работу за рубежом на очень выгодных условиях. Но я сомневаюсь, так как есть много неясных моментов. Что нужно сделать, чтобы я был(а) уверен(а) в том, что все будет хорошо, и существует ли какая-нибудь специальная процедура трудоустройства иностранных граждан в Республике Казахстан?**

#### **ОТВЕТ**

Временное трудоустройство иностранных граждан в Республике Казахстан осуществляется самостоятельно, на основе индивидуального трудового договора или при помощи лицензированного агентства по трудоустройству или в соответствии с положениями двусторонних соглашений.

Обычно за разрешением на привлечение иностранных работников в Казахстане обращается работодатель. Однако существуют категории иностранцев, которые могут обращаться за выдачей разрешения на работу самостоятельно, а именно работники в домашнем хозяйстве.

Как показывает практика, возможность допускать иностранных граждан к работе без заключения письменного трудового договора (далее ТД) приводит к отказу некоторых работодателей от заключения ТД до тех пор, пока их не обяжут это сделать надзорно-контрольные органы или суд. В то же время другие работодатели его заключают, но в одном экземпляре, который оставляют у себя, и предъявляют правоохранительным органам при возникновении такой потребности.

#### **Индивидуальный трудовой договор должен содержать следующие пункты:**

- ✓ дата и место заключения индивидуального трудового договора;
- ✓ данные о работодателе;
- ✓ полное название и аббревиатура;
- ✓ имя, фамилия и должность руководителя предприятия, учреждения, организации;

- ✓ юридический адрес;
- ✓ название государственного регистрационного органа в стране работодателя;
- ✓ номер и дата регистрации.
- ✓ Данные о рабочем мигранте: имя и фамилия, дата и место рождения; место проживания; семейный статус; серия и номер паспорта; гражданство; образование; специальность, по которой трудоустраивается рабочий мигрант;
- ✓ Вознаграждение рабочего мигранта и его эквивалент в иностранной валюте; сроки и способ выплаты зарплаты: за работу, выполненную в рабочие часы (8 часов в день); за работу, выполненную сверхурочно; за работу в ночное время или в неблагоприятных условиях; компенсации за работу, выполненную в выходные или праздничные дни; изначальная зарплата, дополнительные выплаты, а также компенсации, предусмотренные законодательством;
- ✓ Длительность непрерываемого еженедельного отдыха;
- ✓ Ежегодный оплачиваемый отпуск;
- ✓ Условия питания;
- ✓ Способ оплаты дорожных расходов, связанных с переездом из страны проживания в страну трудоустройства и обратно;
- ✓ Обеспечение комфортного места проживания, согласно санитарным нормам;
- ✓ Обеспечение благоприятных, безопасных условий труда;
- ✓ Обеспечение работающих мигрантов специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты;
- ✓ Медицинское страхование (кто его оплачивает);
- ✓ Организация обучения в области защиты труда; компенсация ущерба и вреда вследствие несчастного случая на рабочем месте или профессионального заболевания; транспортировка пострадавшего от несчастного случая в страну отправления; расследование несчастных случаев на рабочем месте и случаев профессионального заболевания, а также составление и отправление документов в дипломатические миссии и консульства страны отправления;
- ✓ Соблюдение законодательства страны трудоустройства;
- ✓ Соблюдение рабочей и технологической дисциплины;
- ✓ Выполнение норм производства;
- ✓ Выполнение положений работодателя, касающихся рабочей деятельности;
- ✓ Соблюдение установленного способа хранения материального имущества и документов;
- ✓ Соблюдение в рамках, предусмотренных текущим законодательством страны трудоустройства, технологических секретов и коммерческой тайны;
- ✓ Соблюдение правил безопасного труда;
- ✓ Материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю;
- ✓ Условия продления или расторжения индивидуального трудового договора до истечения срока его действия;
- ✓ Способ передачи денежных средств;
- ✓ Ответственность сторон за несоблюдение условий индивидуального трудового договора, способ разрешения споров;
- ✓ Налоги и размер удержаний из зарплаты;
- ✓ Срок действия индивидуального трудового договора, начало и окончание трудовых отношений.

## ВОПРОС

**Могу ли я обратиться Посольство для получения паспорта, если я нахожусь в стране пребывания (Казахстан) нелегально?**



## ОТВЕТ

Посольства и консульства обязаны предоставить помощь любому гражданину, независимо от статуса пребывания в стране, но не могут поощрять нелегальное пребывание граждан за границей. В то же время, въезжающие граждане обязаны соблюдать правила въезда и пребывания за границей на протяжении всего периода нахождения в соответствующей стране. Если у Вас нет легального статуса пребывания за рубежом, нужно рассмотреть вариант возвращения для получения паспорта или соблюдения юридических формальностей в стране, в которой Вы хотите получить легальный статус пребывания.

## ВОПРОС

**Какими правами обладают трудовые мигранты при аресте на территории Казахстана?**

## ОТВЕТ

- ✓ Правом проинформировать посольство или консульство страны исхода о задержании или взятии под арест;
- ✓ Правом на помощь консульства;
- ✓ Правом связаться с семьей. Это может сделать и работник консульства, по запросу гражданина;
- ✓ Правом на юридическую помощь (Например, юристом Центра может быть назначен офисом или нанят гражданином или его семьей);
- ✓ Правом на медицинскую помощь, в случае необходимости;
- ✓ Правом на перевод на язык страны пребывания (с помощью переводчика);
- ✓ Правом на почтовую переписку (с соблюдением правил, предусмотренных законодательством соответствующей страны);
- ✓ Правом на визиты (семьи или работников консульства).

## ВОПРОС

**Каким образом посольства и консульства предоставляют помощь своим гражданам, арестованным в Казахстане?**

## ОТВЕТ

- ✓ Посещают гражданина в местах заключения;
- ✓ Рекомендуют юристов Центра поддержки мигрантов и переводчиков, которых можно нанять, чтобы представлять интересы гражданина перед органами власти;
- ✓ Сообщают местным властям о возможных случаях злоупотреблений, констатированных при задержании, или несоблюдения прав иностранных граждан;
- ✓ Сообщают местным властям о возможных болезнях, которые требуют особого внимания в период заключения;
- ✓ Передают сообщения семье гражданина, по его просьбе.

## Случаи форс-мажора<sup>32</sup> за границей

**Во время заграничной командировки могут произойти некоторые непредвиденные случаи (например, дорожно-транспортные происшествия, болезни, кражи, утеря или порча документов, и пр.), которые, к сожалению, могут иметь серьезные последствия. Как можно свести до минимума эти негативные последствия и как следует поступить в случае форс мажора за границей?**

### *Дорожно-транспортные происшествия*

В случае легкого дорожно-транспортного происшествия заполните вместе с другой стороной типовое заявление, предлагаемое местными страховыми обществами для случая дорожно-транспортного происшествия. Запишите идентификационно-опознавательные знаки другого транспортного средства, участвовавшего в Дорожно-транспортном происшествии (далее ДТП), а также контактные данные страхового общества и водителя. Если в результате ДТП Вы были ранены, вызовите местную полицию, после того, как окажете первую помощь. Сохраните платежные документы до возвращения в страну, в которой Вы предоставите их страховому обществу!

#### *Внимание!*

Страховое общество не возвращает затрат, кроме тех, что были оправданно сделаны в связи со страховым случаем.

Храните оригиналы фактур и платежных ведомостей на осуществленные выплаты, с указанием услуг, к которым Вы прибегли, листы медицинского наблюдения с ежедневными отметками доктора, любые другие документы, необходимые для возвращения денежных средств.

#### *Болезнь*

Если во время путешествия за рубеж гражданин заболевает, возможна госпитализация на основе медицинской страховки. Если действительной медицинской страховки нет, даже в случае срочной медицинской помощи госпитализацию нужно оплатить.

#### *Смерть*

В случае смерти гражданина, независимо от обстоятельств, местные власти занимаются выдачей Свидетельства о смерти и информируют о происшедшем Посольство соответствующей страны. Для возвращения тела покойного на родину нужно обратиться в специализированную фирму в нашей стране. Данная фирма займется всеми формальностями, включая оформление документов для транспортировки. Если родственники покойного не располагают денежными средствами, необходимыми для возвращения тела покойного на родину, в некоторых странах.

#### *Кража, утеря или порча документов*

В подобном случае о краже, утере или порче документов нужно в срочном порядке сообщить в полицию. После чего, необходимо обратиться в Посольство и консульство, для получения паспорта, пребывающим за границей легально, постоянно или временно. Посольства и консульства получают набор документов от подателя заявления, которые занимаются выдачей паспортов. Кроме того, при подаче документов на получение паспорта, иностранные граждане должны соблюдать требования, установленные посольствами и консульствами.

Официальный институт посреднических услуг при трудоустройстве мигрантов в Казахстане практически не развит, что приводит к абсолютному господству теневых

---

<sup>32</sup> Форс-мажор (фр. Force majeure, высшая сила, лат. Vis maior; в русскоязычных юридических документах встречается термин «непреодолимая сила») — непредсказуемое событие (например, стихийное бедствие, военные действия, забастовки, революции и др.), не зависящее от воли сторон, участвующих в сделке, но ведущее к невозможности исполнения договорных обязательств. В гражданско-правовых системах форс-мажор определяется как обстоятельство, которое освобождает стороны, заключившие договор, от ответственности. Форс-мажорными не признаются ситуации, порождающие коммерческий риск (например, изменение цен, неблагоприятная конъюнктура и др.).

структур в этой области. Иногда работник несколько раз передается из рук в руки пока он «дойдет» до работодателя. Так называемое «черное посредничество» из случайных отношений превратилось в организованный институт теневой экономики. Схема его действия такова. Работодатель имеет агента по подбору персонала, который лично либо с помощью других посредников находит работников. Это может делаться через объявление в газете (при этом никто не проверяет легальность организации, куда приглашается работник, она часто даже не указывается вовсе) либо посредник лично вербует работника, например на вокзалах.

### Вставка 18. Случай из практики

N – из Таджикистана. Ему 37 лет. Строитель (кровельщик по профессии). Он приехал в Казахстан, к нему подошел человек и предложил ему работать на стройке. Этот человек собрал человек 10 с автобуса, разных национальностей и привез на стройку. Со всех собрал по 10 долларов и паспорта. Больше его никто не видел. Настройке они проработали 8 месяцев, без заработной платы.

Вербовка может осуществляться прямо на рабочем месте, и тогда работник передается «с рук на руки» от одного работодателя к другому, как правило, за определенную плату. Вербовка может осуществляться прямо на рабочем месте, и тогда работник передается «с рук на руки» от одного работодателя к другому, как правило, за определенную плату. Иногда объекты расположены через дорогу, и хозяева договариваются и передают рабочих из рук в руки, причем «старый» работодатель иногда не расплачивается с работниками, а обещает, что это сделает новый. Иногда рабочие сами сколачивают бригады и ищут лучшее место, чтобы избежать этого работодателя отбирают документы.

Жажущие наживы преступники пользуются отсутствием у мигрантов законных возможностей и извлекают выгоду из этой ситуации, предлагая дорогостоящие сделки. Хотя такие предложения и могут включать такие услуги, как перевозка, они могут быть также сопряжены с использованием фальшивых документов. Речь идет о похищенных паспортах с фотографиями, похожими на мигрантов, фальсификации проездных документов или удостоверений личности и получении подлинных паспортов.

Поскольку эти услуги являются незаконными, преступники обладают огромной властью над мигрантами, которые остаются уязвимыми. На пути к пункту назначения многие мигранты подвергаются насилию или погибают или бросаются без средств к существованию. К числу тех, кто платит высокую цену за услуги по незаконному ввозу без гарантии безопасности или успеха предприятия, относятся мигранты, как несопровождаемые взрослыми несовершеннолетние или беременные женщины.

Во многих случаях во время незаконного ввоза мигранты подвергаются плохому обращению и вынуждены пребывать в самых неблагоприятных условиях. Узнав об условиях перевозки, многие незаконно ввозимые мигранты могут попытаться вернуться назад, хотя их могут заставить продолжить свой путь.

Существует множество различных путей незаконного ввоза мигрантов: от простых до сложных, от безопасных до опасных и от дешевых до очень дорогих. Степень безопасности и удобств достижения пункта конечного назначения зависит от денег. Не обладающие большими финансовыми средствами мигранты могут выбрать вариант типа «плати по мере поездки», который подразумевает оплату отдельных участков маршрута организаторам, которые могут быть не связаны друг с другом. Такие мигранты чаще всего сталкиваются с проблемами и становятся объектами насилия. Более полный пакет услуг может обеспечить более быструю, безопасную и успешную перевозку, которая является значительно более дорогостоящей.

Маршруты незаконного ввоза могут включать длительные объезды и изменения направлений, с тем чтобы воспользоваться благоприятным режимом или слабостью пограничного контроля. Эти маршруты могут начинаться и заканчиваться на одном континенте или носить трансконтинентальный характер и пролегать через какой-либо третий континент.

Едва ли не самая серьезная проблема, с которой сталкиваются многие трудящиеся - мигранты, состоит в том, что их нанимают через посредников. Это могут быть агентства занятости, действующие в рамках закона, но очень часто в роли таких посредников выступают «бригадиры» связанные с преступными группировками.

Некоторые посредники взимают с мигрантов грабительскую плату за свои услуги. Некоторые, конкурируя между собой за работодателей, сбивают цены, т.е. занижают зарплату для своих рабочих — иногда до такой степени, что она оказывается гораздо ниже минимума, установленного законом в стране пребывания.

С мигрантов взимают чрезмерную плату за перевозку, жилье и еду; посредники в одностороннем порядке меняют условия найма. В результате мигранты могут погрязнуть в долгах, которые нужно отрабатывать в течение долгого времени; у них нет денег даже на то, чтобы вернуться домой. А это уже долговая кабала. Многие мигранты оказываются в конце длинных цепочек субподряда, переходя от одного посредника к другому, каждый из которых наживается на них, оставляя почти ни с чем.

В наихудших случаях мигранты преднамеренно подвергаются унижениям и насилию с целью запугать их и держать в неволе. Если же они бегут, то становятся «нелегалами» и вынуждены жить в тени на территории страны пребывания.

Мигранты часто вынуждены платить значительные суммы денег за получение работы за границей. Агентство занятости требуют плату за проезд и проживание, взимают и другие поборы, например, за разрешение на работу или «охрану» имущества и людей. Некоторые из этих платежей вполне могут быть фиктивными, однако люди, отчаянно нуждающиеся в заработке, просто не видят для себя других вариантов и платят. Чтобы оплатить такие услуги авансом, мигранты часто вынуждены под высокие проценты занимать деньги у ростовщиков.

Этот долг продолжает висеть над ними и их семьями, и если им плохо платят за работу, то они могут на многие годы попасть в долговую кабалу. В арсенале у преступных группировок, контролирующих потоки трудовых мигрантов, имеется множество мошеннических «схем». Некоторые недобросовестные посредники продают рабочие места «неформальным» работникам, затем доносят на них местной полиции и после их депортации перепродают эти же рабочие места другим работникам. Многие работодатели выплачивают заработную плату не самим рабочим, а посредникам. Такие манипуляции с деньгами дают посредникам огромную власть над рабочими. Если рабочие проявляют несогласие, им угрожают насилием. Все это придает труду мигрантов принудительный характер, а это является нарушением одной из важнейших международных трудовых норм – права всех трудящихся на свободу от принудительного труда.

**Чтобы обезопасить себя от мошенников при устройстве на работу следует придерживаться следующих правил:**

- Избегать предложений, в которых указана высокая зарплата без предложения конкретной вакансии.
- При трудоустройстве сразу заключать договор: трудовой, срочный или гражданско-правовой, обязательно внимательно его прочитать.
- Узнать как можно больше информации о месте работы, оплате и тд.
- Испытательный срок должен быть оплачиваемым.
- Если какие-то пункты в трудовом договоре показались вам сомнительными – проконсультируйтесь в Центрах поддержки мигрантов.

## Тема: Как общаться семьей в процессе миграции?

### Цели:

- ✓ **Общий обзор ситуации из семей трудящихся – мигрантов из ЦА;**
- ✓ **Выработать рекомендации, которые необходимо оставить родным и друзьям, если Вы решили выехать за рубеж;**
- ✓ **Закрепить презентованный материал практическими занятиями.**

В современном мире происходят большие изменения в обществе, в том числе в семье как его ячейке. Остановить этот процесс невозможно. Взгляды на отношения в семье, отношения между мужчиной и женщиной меняются, и будут продолжать меняться. Некоторые семейные традиции сохранятся, какие-то уйдут в прошлое. Например, замечено, что миграция приводит к снижению мужского влияния в семье, авторитета отца. Те, кто остаются на родине все чаще ищут внешней помощи в проблемах, которые раньше решались в кругу родственников, старейшин. Нередко женщины вынуждены сами становятся женщинами - мигрантами, так как не имеют никакой другой поддержки. Много говорит о том, что в будущем женщины будут менее зависимы от родственников, мужей и более свободными в выборе своего жизненного пути. Отношения в семье меняются, потому что изменяется мир вокруг семьи.

Семья – одна из основных ценностей человеческой жизни, особенно для тех, кто вынужден покинуть свою родину. Но для того, чтобы ее сохранить, нужно быть готовыми меняться, отказываться от устаревших взглядов и привычек, которые осложняют отношения внутри семьи, уметь ценить человеческие отношения с женой, детьми, доверие, взаимоуважение. По-этому так важно уметь критически относиться к своим действиям и понимать, какие из них могут привести к ухудшению отношений в семье и что надо делать, чтобы этого не произошло.

В последние годы традиционный портрет трудящегося - мигранта как молодого здорового мужчины, приезжающего на заработки в одиночку, без семьи, и не предъявляющего практически никаких требований к социальной системе принимающей страны, начинает размываться. В потоках трудовых мигрантов становится все больше женщин. Многие мигранты приезжают в Казахстан вместе с семьей, или же присоединяются к находящимся ранее в Казахстане близким.

Одним из важных факторов, помогающих справиться со стрессом миграции, пусть и временной, в чужую страну, является сохранение тесных семейных связей, поддержка друг друга в семье. Лучший способ достичь этой цели - миграция вместе с семьей. Но на практике, осуществить это удастся далеко не всегда - в целом чуть больше половины семейных мигрантов выезжают на заработки вместе со своей второй половиной. При этом мужчины гораздо реже берут с собой жену. По странам исхода больше отличаются доли женщин, участвующих в миграции вместе с мужем, а доли мужчин почти идентичны.

Большинство мигрантов не имеет возможности взять с собой на заработки детей - слишком маленькие зарплаты, плохие жилищные условия, отсутствие родственников, с которыми можно оставить детей на время работы.

Рассмотрим несколько примеров из жизни семей трудящихся мигрантов и то, как современный мужчина может себя в соответствующих ситуациях вести. Примеры будут касаться отношений с детьми, вопросов планирования семьи, а также управления агрессией в семейных конфликтах.

Очень важный вопрос – об отношениях с детьми, которые остаются на родине: как сохранить с ними связь и сделать разлуку менее тяжелой. Ваши дети могут чувствовать себя незащищенными, волноваться перед вашим отъездом, не понимая, как будут жить без вас.

• Когда вы готовитесь к отъезду, старайтесь не делать из этого никаких секретов для детей. Если дети будут заранее знать о том, что Вы уезжаете, это поможет им лучше

понять ситуацию, успокоится и подготовится к ней. Объясните им причины своего отъезда, что вы будете делать за границей, покажите на карте, где именно вы будете, как туда добираетесь, когда уедете, на какой примерно срок. Если вы точно не знаете, где будете работать, можете сказать об этом примерно так: «Я представляю это таким образом ...».

- Обсудите с детьми, как им устроить свою жизнь в ваше отсутствие, запланируете регулярные телефонные звонки, побуждайте их быть более самостоятельными. Покажите детям, что вы им доверяете и что вы гордитесь ими. В зависимости от возраста, обсудите с ними возможные опасные ситуации, с которыми они могут столкнуться в Ваше отсутствие.

- В первое время после вашего отъезда дети могут испытывать страхи и страдания без вас. Постарайтесь разговаривать с детьми в это время чаще. Им нужно время, чтобы привыкнуть к жизни без вас.

- Ваши дети быстро растут и развиваются. Их интересы также меняются с возрастом. Отправляя им подарки, вы должны быть уверены в том, что они соответствуют их потребностям и придутся им по вкусу. Если вы покупаете одежду или обувь, убедитесь, что они подойдут им по размеру и что им нравится такой фасон. Не стоит посылать слишком много подарков, не надо потворствовать капризам. Старайтесь покупать полезные подарки, которые помогают детям развиваться или помогают поддерживать близкий контакт с вами.

Очень важно выполнять обещания, которые вы даете детям, особенно в разлуке. Если не можете сдержать обещание, обязательно объясните причину.

- Вне зависимости от возраста детей, важно, чтобы они знали, что вы не перестаете думать о них. Старайтесь поддерживать с ним связь по телефону, почте, интернету. Передавайте через соседей и родственников, возвращающихся на родину открытки, свои фотографии, записки, сувениры для ваших детей.

При этом традиционная модель миграции, когда на заработки выезжает мужчина, а женщина с детьми остается дома, постепенно перестает быть абсолютно господствующей. Примерно каждый 5-й мигрант-мужчина и половина женщин приезжают в Казахстан с супругами; и соответственно каждый 10-й мужчина и каждая пятая женщина - с детьми.

Уезжая на заработки, трудовой мигрант оставляет в семье пожилых людей, детей и жену. Миграция во многом определяет судьбу человека и помогает выжить, но ее печальная обратная сторона вызывает тревогу. Ситуация, когда мигрант забывает о своей семье и престаёт высылать деньги или посылает не в достаточном количестве – сегодня не редкость. Обремененные семейными заботами и проблемами, включая заботу о детях/внуках члены семей мигрантов не всегда получают, положенную им согласно Закона, социальные гарантии, поэтому каждый выживает, как может.

Проблема брошенных семей трудовых мигрантов, пожалуй, одна из актуальных тем в Кыргызстане и Таджикистане. Число брошенных жен и детей становится все больше, и эта проблема не была столь тяжелой, если бы трудовые мигранты помогали бы своим семьям, а не бросали их на произвол судьбы. Никто не скажет точно, сколько на сегодня составляет численность брошенных жен и детей, но для аналитиков и экспертов одно очевидно - их число растет с каждым годом. Об этом можно судить, попав в регионы этих стран, где женщины и дети ведут свое хозяйство, и далеко не каждая может похвастаться тем, что ее муж или бывший муж помогает ей и детям материально.

Негативные последствия миграции более всего отражаются на детях мигрантов, причем неважно, выезжают ли дети с родителями или остаются с родственниками на родине. Женщины, как правило, стараются не брать с собой детей на заработки, исключение составляют те женщины - мигранты, которым не с кем оставить детей. Детей не берут, потому что это экономически невыгодно. Кроме этого, есть и другие причины, по которым матери стараются не брать с собой детей: как правило, у матери нет хорошего

жилья, детям негде учиться, дети не знают русский язык, за ребенком некому ухаживать, к тому же родители не хотят с детских лет подвергать ребенка дискриминации

Следует обратить внимание Согласно данным международных исследовательских организаций, каждая третья женщина в мире подвергалась побоям, издевательствам, принуждению к сексу, другим оскорблениям. При этом чаще всего обидчиками женщин являются не посторонние люди, а близкие члены семьи – мужа или партнеры. В особо сложном положении могут оказаться женщины, приехавшие в другую страну. Вдали от Родины, семьи и близких, женщины становятся еще более незащищенными перед агрессией окружающих.

**Что такое домашнее насилие?** Его главная особенность – повторяющиеся во времени действия разных видов насилия. Насилие может быть физическое, психическое, экономическое, сексуальное. Основное отличие домашнего насилия от простой конфликтной ситуации в семье – повторяемость действий. Насилие повторяется, и само по себе не проходит.

**Как понять, совершается ли домашнее насилие?** Домашнее насилие совершается, если близкий человек: наносит физический вред (причиняет боль, толкает, бьет), выгоняет из дома или угрожает, что выгонит из дома, запрещает учиться, работать, не разрешает видеться с друзьями, родственниками, лишает права распоряжаться деньгами, заставляет отчитываться за все расходы, оскорбляет, унижает личное достоинство, ум, внешность, заставляет заниматься сексом против воли, использует детей для того, чтобы осуществлять контроль.

**Что же может сделать мужчина, если обнаруживает в себе признаки агрессора и склонность к домашнему насилию?** Известно, что многие домашние агрессоры не имеют проблем управления своим гневом, когда они находятся вне дома. Они не бьют незнакомцев, коллег по работе. Они не накинутся с кулаками на своего начальника, какие бы неприятные указания и приказы он не отдавал. Это дает основания предполагать, что мужчины, агрессивные в отношении своих жен вполне могут контролировать свое раздражение и гнев, как все обычные люди. Таким образом, проблема не в том, что человек не в состоянии контролировать проявление своих чувств, гнева. Домашние агрессоры часто говорят, что их «спровоцировали». Но в действительности проблема состоит в том, что человек отказывается от контроля за своим гневом, когда дело доходит до семейной жизни.

Основной совет для мужчин, которые осознают это положение вещей: слушать женщин. Это альтернатива власти и контролю, которые направлены на то, чтобы заставить их молчать. Слушание – это дорога к справедливости.

**Еще одна проблема – чувство вины.** Хотя чувство вины обычно обсуждается реже, чем злоба, многие мужчины несут на себе это тяжелое бремя. Они часто ощущают себя виноватыми из-за того, что плохо выполняют супружеские и отцовские обязанности или мало зарабатывают. Есть немало причин для того, чтобы чувствовать себя виноватым, но попробуйте спросить себя, действительно ли так плохо то, что вы сделали. Были ли вы не правы, отказав приятелю в его просьбе, или он просто пытался воспользоваться вашей добротой?

Как преодолеть чувство вины? Если вы и в самом деле натворили что-то не то:

- Подтвердите самому себе, что совершили ошибку. Отбросьте все оправдания и доводы в свою пользу – просто согласитесь с этим.

- Извинитесь перед человеком или группой людей, которых вы огорчили (если только этим не повредите им еще больше). Скажите жене, что были плохим мужем, признайтесь сотруднику в том, что опорочили его перед начальством. Если за вашим признанием последует наказание – примите его.

- Попытайтесь исправить ошибку перед теми, кому доставили неприятности. Сделайте что-нибудь особенное для жены. Сообщите начальству, что сотрудник, о

котором вы плохо отозвались, на самом деле отличный парень. Если это уже ничего не поправит, сделайте хорошее кому-то другому.

- Чтобы больше не допускать ошибок, попытайтесь составить план дальнейших действий.

Спросите у жены, что вы можете и должны сделать, чтобы стать хорошим мужем. Задайтесь целью либо хорошо отзываться о коллегах, либо держать язык за зубами.

- Продолжая делать лучшее, на что вы способны, и, не оправдывая своих неверных действий, осознайте душой тот факт, что вы такой, какой есть. И одно из ваших важных достоинств это то, что вы стремитесь учиться на собственных ошибках и менять себя к лучшему.

### **Какую информацию необходимо оставить родным и друзьям, если Вы решили выехать за рубеж?**

- ✓ С кем и куда Вы едете;
- ✓ Место работы и место проживания (адрес, телефон в стране, в которую Вы едете);
- ✓ Ксерокопии паспорта, трудового договора;
- ✓ Недавнюю фотографию;
- ✓ Договоритесь о пароле, которым Вы воспользуетесь в телефонном разговоре в случае возникновения неприятностей;
- ✓ Сделайте несколько копий всех документов для путешествия и храните их в разных местах; это поможет Вам, если у Вас отберут документы;
- ✓ Выучить общие фразы страны, в которую Вы едете;
- ✓ До отъезда обязательно узнайте точный адрес и телефон Посольства в стране назначения, информацию об организациях, предлагающих помощь мигрантам.

### **Тема: Основы финансовой грамотности для мигрантов.**

#### **Цели:**

- ✓ **Разъяснить основные положения финансовой грамотности;**
- ✓ **Разъяснить алгоритм «Как безопасно перевести деньги за границу мигранту»;**
- ✓ **Закрепить презентованный материал практическими занятиями.**

Финансовая грамотность — совокупность знаний о финансовых рынках, особенностях их функционирования и регулирования, профессиональных участниках и предлагаемых ими финансовых инструментах, продуктах и услугах, умение их использовать с полным осознанием последствий своих действий и готовностью принять на себя ответственность за принимаемые решения.

Основной целью финансовой грамотности среди трудящихся - мигрантов, направлена на развитие человеческого потенциала, повышение уровня благосостояния и финансовой безопасности.

#### **Под финансовой грамотностью понимается способность:**

- ✓ эффективно управлять личными финансами;
- ✓ осуществлять учет расходов и доходов домохозяйства и осуществлять краткосрочное и долгосрочное финансовое планирование;
- ✓ оптимизировать соотношение между сбережениями и потреблением;
- ✓ разбираться в особенностях различных финансовых продуктов и услуг;
- ✓ принимать обоснованные решения в отношении финансовых продуктов и услуг и осознанно нести ответственность за такие решения;
- ✓ компетентно планировать и осуществлять пенсионные накопления.



Для поддержания родных на Родине трудовые – мигранты отправляют валютные переводы. Получение странами-донорами валютных средств через денежные переводы мигрантов является наиболее важным средством «компенсации» потерь, связанных с временной или постоянной миграцией квалифицированных кадров за рубеж.

Классическое определение денежных переводов мигрантов следующее: личные денежные средства, которые физические лица, работающие и (или) проживающие за границей, пересылают получателям в страну, откуда они выехали.

Мигранты посылают деньги домой по различным каналам – через банки и специализированные организации, занимающиеся денежными переводами, через друзей и знакомых, а также привозят сэкономленные суммы лично при поездках домой. Положительным фактом является то, что мигранты пересылают деньги по официальным каналам, т.е. через банки и специализированные организации, занимающиеся денежными переводами, и лишь некоторые посылают их с друзьями и знакомыми.

Когда мигранты посылают домой часть своего заработка в виде наличных денег или товаров для поддержки своих семей, такие трансферты называются денежными переводами работников или мигрантов. Объемы таких переводов в последние несколько лет стремительно возрастали, и в настоящее время они представляют собой самый большой источник внешних доходов для многих развивающихся стран. Денежные переводы, как правило, представляют собой трансферты средств от действующего из лучших побуждений лица или члена семьи другому лицу или домашнему хозяйству. Они предназначены для удовлетворения конкретных нужд получателей и, таким образом, обычно способствуют сокращению бедности.

Данных о финансовой грамотности мигрантов недостаточна, имеющаяся информация позволяет предположить, что мигранты зачастую не знают, из чего складывается стоимость переводов, какие методы доступны и как сопоставить эти методы.

Осознание того, что денежные переводы мигрантов становятся дополнительным весьма мощным и стабильным источником финансирования развития, приводит к необходимости налаживания надлежащего учета и контроля финансовых потоков, образуемых переводами мигрантов.

Огромное значение для управления потоками переводов имеет знание моделей трансфертного поведения мигрантов, формируемых такими факторами, как семейное положение, наличие иждивенцев, уровень доходов домашних хозяйств, уровень образования мигрантов, продолжительность времени нахождения за рубежом. Закономерности изменения трансфертного поведения мигрантов могут быть использованы для регулирования потоков переводов, выработки мер, повышающих эффективность переводов за счет наиболее полного раскрытия заложенного в них потенциала развития.

### **Как отправить деньги?**

- ✓ Зайдите в банк;
- ✓ Предъявите удостоверение личности и сообщите имя и фамилию родственника или знакомого, которому Вы хотите отправить деньги, а также город и страну его проживания;
- ✓ Внесите сумму перевода и оплатите комиссионный сбор за услугу;
- ✓ Получите у оператора номер перевода и сообщите его получателю.

### **Как быстро родственники получают деньги?**

Уже через 10 минут после того как Вы отправите перевод, деньги будут доступны для выплаты.

### **Как получить денежные средства?**

Получатель должен назвать свое имя, сумму перевода, номер, который Вы ему сообщили (номер перевода), и предъявить документ, удостоверяющий его личность.

### **Тема: Бережем здоровье смолоду: как оставаться здоровым во время миграции?**

#### **Цели:**

- ✓ **Общие понятия доступа к медицинским услугам в соответствии национального законодательства;**
- ✓ **Определить следующие проблемы со здоровьем среди трудовых мигрантов;**
- ✓ **Закрепить презентованный материал практическими занятиями.**

Согласно данным МОМ, доступ мигрантов к медицинским услугам в принимающих странах является одним из ключевых вопросов в соблюдении международных стандартов в отношении обеспечения соблюдения прав мигрантов. Неурегулированный правовой статус, отсутствие документов, трудовая эксплуатация не позволяют мигрантам обращаться за медицинской помощью или принуждают прибегать к ней в крайне поздние сроки. Такое заболевание, как например, туберкулез еще раз подчеркивает срочную необходимость обеспечения доступа мигрантов к услугам системы здравоохранения. В настоящее время, только очень немногие страны в мире обеспечивают доступ к медицинскому обслуживанию для всех, включая мигрантов с неурегулированным статусом: это, например, Аргентина, Бразилия, Франция, Португалия и Испания.

Казахстанское законодательство предусматривает оказание медицинской помощи трудящимся - мигрантам с урегулированным статусом, которая включает в себя профилактические медицинские осмотры с проведением флюорографического обследования грудной клетки, исследования крови, прививок и лечение по показаниям, определяемым организациями здравоохранения Республики Казахстан.

Результаты опроса 240 мигрантов, прибывших на заработки в Казахстан из Центральной Азии, демонстрируют трудящиеся - мигранты предпочитают лечиться чаще всего у себя на родине. Предпочтение лечению в Казахстане готовы были отдать только 19% опрошенных мигрантов. По факту заболевания трудящиеся - мигранты прибегают к услугам скорой медицинской помощи. Довольно большая доля мигрантов отметила, что лечится самостоятельно. Доступ к услугам поликлиники по месту проживания имеют лишь 14,3% опрошенных мигрантов.

Оценка состояния здоровья мигрантов имеет важнейшее значение для всего процесса миграции. Мигранты получают достоверную информацию о состоянии своего здоровья, что позволяет им предпринять необходимые профилактические или лечебные меры. Предварительная оценка состояния здоровья мигрантов и профилактические мероприятия среди местных жителей позволяют снизить остроту проблем, возникающих в связи с предоставлением медицинской помощи мигрантам на местном уровне. При этом особую важность приобретают кампании по санитарному просвещению населения, способствующие формированию здорового образа жизни, как мигрантов, так и местного населения.

Проблему усложняет и тот факт, что часто доступ к медицинским услугам затруднен в силу социально-экономического статуса мигрантов и особенностей законодательства принимающей страны, особенно для нелегальных мигрантов. Также ограничение доступа к службам здравоохранения возникает из-за языкового барьера или национально-культурных особенностей.

**В целом можно выделить следующие проблемы со здоровьем среди трудовых мигрантов:**

- ✓ Психологический стресс в результате смены места проживания, привычной среды.
- ✓ Возможность попадания в категорию социального неблагополучия (нищета, маргинализация).
- ✓ Развитие болезней, связанных с социальным неблагополучием (туберкулез, ВИЧ-инфекция, злоупотребление алкоголем и т.д.).
- ✓ Развитие болезней, связанных с производственными рисками.
- ✓ Отсутствие или ограничение доступа к медицинской помощи.
- ✓ Осложнение ранее невылеченных заболеваний.
- ✓ Отсутствие социальных гарантий и социальной защиты.

Формирование подхода к мигрантам в разрезе общественного здравоохранения определяется несколькими базовыми принципами. Основная цель общественного здравоохранения – избежать различий между мигрантами и коренным населением в состоянии здоровья и в доступе к медицинским службам. Второй тесно связанный с первым принцип – обеспечить права мигрантов на здоровье. Это означает ограничить дискриминацию или остракизм и устранить преграды для доступа мигрантов к профилактическим и лечебным мероприятиям, составляющим базовое право коренного населения в области здравоохранения. Третий принцип, связанный с миграциями, вызванными стихийными бедствиями и конфликтами, состоит в принятии мер к спасению человеческих жизней с целью сократить чрезмерную смертность и заболеваемость. Четвертый принцип – сведение к минимуму отрицательных последствий процесса миграции для состояния здоровья мигрантов. Эти четыре принципа могут быть взяты в совокупности за основу политического курса на формулирование стратегий общественного здравоохранения в отношении мигрантов.

Социальное обеспечение трудящихся-мигрантов и их семей в странах назначения улучшается путем предоставления надлежащего доступа к здравоохранению, жилью и образованию на равных условиях с гражданами. Эти сферы также отчетливо представлены в важных социальных правах, защищенных международным законодательством о правах человека и труде.

Медицинское обслуживание мигрантов на бесплатной основе осуществляется в рамках Гарантированный объем бесплатной медицинской помощи (далее – ГОБМП).

**В ГОБМП включается:**

- 1) скорая медицинская помощь и санитарная авиация;
- 2) амбулаторно-поликлиническая помощь, включающая:
  - первичную медико-санитарную помощь (далее – ПМСП);
  - консультативно-диагностическую помощь (далее – КДП) по направлению специалиста первичной медико-санитарной помощи и профильных специалистов;
- 3) стационарная медицинская помощь по направлению специалиста ПМСП или профильных специалистов в рамках планируемых объемов, определяемых уполномоченным органом в области здравоохранения (далее – уполномоченный орган), по экстренным показаниям – вне зависимости от наличия направления;
- 4) стационарозамещающая медицинская помощь по направлению специалиста ПМСП или профильных специалистов;
- 5) восстановительное лечение и медицинская реабилитация;
- 6) паллиативная помощь и сестринский уход для категорий населения, установленных Правительством Республики Казахстан.

**Перечень ГОБМП:**

Скорая медицинская помощь в рамках ГОБМП включает:

- 1) оказание медицинской помощи по экстренным показаниям;
- 2) доставку пациентов в медицинские организации по экстренным показаниям;
- 3) медицинское обеспечение массовых мероприятий (общественные, культурно-массовые, спортивные и другие), районного, областного, республиканского значения по

согласованию с уполномоченным органом в области здравоохранения или местным исполнительным органом.

Мигрантам оказывается бесплатная медицинская помощь при острых заболеваниях, представляющих опасность для окружающих, в соответствии с перечнем заболеваний, утвержденных постановлением № 2018, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан. В остальных случаях медицинская помощь оказывается на платной основе. Медицинские услуги, не входящие в перечень ГОБМП, оказываются на платной основе, в том числе в рамках добровольного медицинского страхования или за счет средств работодателя. Медицинская помощь по медицинской страховке оказывается в объеме и по ценам, оговоренным в медицинской страховке.

Для получения медицинской помощи в рамках ГОБМП иммигранты прикрепляются к организации первичной медико-санитарной помощи (далее - ПМСП) по месту проживания, работы или по праву свободного выбора медицинской организации в соответствии с Правилами прикрепления к организациям первичной медико-санитарной помощи, утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан от 1 ноября 2011 года № 1263 "Об утверждении Правил оказания первичной медико-санитарной помощи и Правил прикрепления граждан к организациям первичной медико-санитарной помощи". Информация о Правилах прикрепления граждан к организации ПМСП размещается в доступных местах здания миграционной службы.

Работодатели могут игнорировать требования об обеспечении охраны здоровья и соблюдении техники безопасности, что может привести к получению травм и угрозе жизни мигрантов. Возможны обращения к полиции или органам здравоохранения о спасении или лечении пострадавших, расследовании причин смерти или об организации похорон погибших. По прибытии нелегальные мигранты не проходят медицинское обследование на предмет наличия заболеваний или вирусов, а также располагают ограниченными возможностями обращения за медицинской помощью во время пребывания в стране. В то же время они подвержены риску заболеваний в пути, особенно если они перевозятся нелегально или принудительно. Это может повлечь за собой серьезные медицинские последствия, поскольку болезни могут распространиться среди населения принимающей страны.

## ГЛОССАРИЙ

**Аутрич** – это уличная социальная работа в закрытых социальных группах, в привычных для них местах сбора или возможного пребывания.

**Временные трудящиеся-мигранты** - квалифицированные, неквалифицированные или необученные трудящиеся, остающиеся в принимающей стране на определенные сроки, предусмотренные в трудовом договоре с каждым отдельным рабочим или в договоре, заключенном с предприятием. Они также называются трудящиеся-мигранты по договору.

**Вторичная миграция** - передвижение мигранта внутри принимающей страны в сторону от населенного пункта или из сообщества, в котором он/она первоначально проживали.

**Въезд** - любой въезд иностранца на территорию иностранного государства добровольно или принудительно, законно или незаконно.

**Вынужденная миграция** - общий термин, используемый для характеристики миграционных потоков, в которых присутствует элемент принуждения, в том числе угроза жизни и существованию, как следствие природных или техногенных причин.

**Волонтерство** - это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение.

**«Горячая линия»** - прямая связь (например телефонная) с местом событий для передачи самых свежих новостей или сведений из первых рук.

**Гость** - в контексте миграции – лицо, желающее временно въехать в страну.

**Государство** - Политическое образование, которое обладает правовой юрисдикцией и эффективным контролем над определенной территорией, полномочиями на принятие коллективных решений для постоянно проживающего населения, монополию на легитимное применение силы и международно признанное правительство, которое взаимодействует или имеет возможность взаимодействовать на официальном уровне с другими субъектами международного права. Критерием государственности для целей международного права обычно считается наличие постоянно проживающего населения, определенная территория, правительство и возможность поддерживать международные отношения с другими государствами.

**Государство происхождения** - государство, гражданином которого является соответствующее лицо.

**Государство транзита** - государство, через которое соответствующее лицо проезжает при следовании в государство работы по найму или из государства работы по найму в государство происхождения или государство обычного проживания.

**Гражданин** - человек, который либо по рождению, либо после натурализации является членом политического сообщества, лояльный сообществу и имеющий право пользоваться всеми гражданскими и политическими правами и защитой; член государства, имеющий право на все его привилегии. Человек, пользующийся гражданством какой-то страны.

**Гражданство** - устойчивая правовая связь человека и государства, выражающаяся в наличии взаимных прав, обязанностей и ответственности.

**Граница** - линия, отделяющая наземную или морскую территорию одного государства от другого, рубеж, предел.

**Денежные переводы** - деньги, заработанные или полученные негражданами в принимающей стране и переводимые в страну своего происхождения.

**Депортация** - действие государства, пользующегося своим суверенным правом по выдворению иностранца со своей территории в конкретное место после отказа в принятии или прекращения срока разрешения.

**Дискриминация** - различие в правах и обязанностях человека по определённому признаку. Ограничение прав может быть подкреплено законодательством (правовая, де юре), принятой в стране религией или может основываться исключительно на сложившихся моральных нормах (неофициальная, де факто). В качестве признака может выступать любое значимое отличие человека, например, раса, национальность, гражданство, родство, пол, религиозные убеждения, сексуальная ориентация, возраст, инвалидность, род занятий и тд.

**Документ, удостоверяющий личность** - документ, предназначенный для доказательства личности имеющего этот документ человека.

**Должностные лица осуществляющие, контроль на границе границы** - общий термин, описывающий должностное лицо, основная задача которого заключается в охране и обеспечении выполнения иммиграционного (и, возможно, таможенного) законодательства государства. Также используются термины «пограничник», «пограничная полиция», «пограничная служба» или «полиция по делам иностранцев».

**Диаспора** - часть народа (этноса), проживающая вне страны своего происхождения, образующая сплочённые и устойчивые этнические группы в стране проживания, и имеющая социальные институты для поддержания и развития своей идентичности и общности.

**Зависимость** - состояние, при котором лицо находится под контролем другого лица.

**Законная миграция** - миграция, происходящая по признанным, законным каналам.

**Законный мигрант** - мигрант, въехавший в страну законно и остающийся в стране в соответствии с условиями его адмиссии (допуска).

**Законный Трудящийся-мигрант** – это трудящийся-мигрант и члены его семьи, получившие разрешение на въезд, пребывание и опачиваемую деятельность в государстве работы по найму в соответствии с законодательством этого государства и международными соглашениями, участником которых это государство является.

**Заявление** - просьба (как правило, в письменном виде) представленная государственным органам лицом или организацией, об осуществлении какого-либо действия.

**Здоровье** - состояние полного физического, умственного и социального благополучия, а не просто отсутствие заболевания или слабости.

**Иностранец** - лицо, не являющееся гражданином данного государства.

**Иностранный гражданин** - лицо, принадлежащее или имеющее гражданство другого государства.

**Карточка въезда/выезда** - карточка, которая заполняется лицом до или по приезду в страну назначения и представляется (вместе с паспортом и, если необходимо, визой) служащему в пункте пропуска.

**Квалифицированный трудящийся-мигрант** - мигрант который благодаря своим навыкам обычно подпадает под упрощенные процедуры адмиссии в принимающей стране (а также пользующийся привилегиями в отношении пребывания, смены места работы и воссоединения с семьей).

**Консульская защита** - консульские функции, нацеленные на оказание помощи гражданам, находящимся за рубежом, в защите их прав и интересов в местных судах. В частности, защита распространяется на мигрантов, арестованных или заключенных в тюрьму, помещенных под надзор в ожидании суда, или задержанных в любой другой форме. Такие мигранты должны быть незамедлительно информированы о праве связаться с консульским представительством.

**Консульские функции** - защита в государстве пребывания интересов представляемого государства и его граждан; содействие развитию торговых, экономических, культурных и научных связей между представляемым государством и государством пребывания.

**Консульское должностное лицо** - должностные лица, представляющие государство за границей по вопросам выдачи виз и проживания.

**Контрольно-пропускной пункт** - пункт, предназначенный для контроля за проходом или проездом (посещением) и пропуском на территорию какого-либо режимного объекта (в войсковую часть, учреждение, в закрытые охраняемые зоны). Обычно, чтобы попасть на территорию и пройти через КПП, нужно иметь пропуск или разрешение и документ, удостоверяющий личность.

**Легализация** - действие по приданию законности; разрешение, подтверждение посредством санкционирования.

**Легитимный** - то, что является подлинным, действительным или законным. Например, законный мигрант въезжает с легитимным намерением соблюдать миграционное законодательство и предъявляет легитимные проездные документы.

**Миграция** – это процесс передвижения населения через международную границу либо в пределах страны. Миграция охватывает любой вид перемещений, независимо от их продолжительности, состава и причин; миграция включает передвижение беженцев, перемещенных лиц, высланных людей и экономических мигрантов.

**Недокументированные трудящиеся-мигранты/ трудящиеся-мигранты пребывающие, с нарушением законодательства** - трудящиеся-мигранты или члены их семей, которым не разрешен въезд, пребывание или работа в стране.

**Незаконный ввоз** - обеспечение с целью получения, прямо или косвенно, какой-либо финансовой или иной материальной выгоды, незаконного въезда в какое-либо государство любого лица, которое не является его гражданином или не проживает постоянно на его территории.

**Незаконный въезд в страну** - пересечение границ без соблюдения необходимых требований для законного въезда в принимающее государство

**Организованная миграция** - передвижение человека с его/ее обычного места проживания к новому месту проживания с соблюдением законов и положений, регулирующих выезд из страны происхождения, поездку, транзит и въезд в принимающую страну.

**Оценка состояния здоровья** - в контексте миграции – процесс сокращения негативного влияния и улучшения контроля за воздействием подвижности населения на здоровье населения в принимающих странах, а также содействие интеграции мигрантов с помощью выявления и эффективного контроля состояния здоровья, медицинской документации. Оценка состояния здоровья перед выездом мигрантов дает возможность провести дополнительное медицинское обследование, и, таким образом, мигрантам оказывается помощь посредством профилактики и лечения заболеваний, которые при отсутствии должного внимания могут негативно сказаться как на состоянии здоровья самих мигрантов, так и на здоровье населения принимающей страны.

**Паспорт** - государственный документ, удостоверяющий личность человека как гражданина страны, выдавшей паспорт, который является свидетельством права владельца на возвращение в эту страну.

**Поддерживаемая миграция** - передвижение мигрантов, происходящее при поддержке государства, государств или международных организаций, как противоположность спонтанной, самостоятельной миграции.

**Помощь в добровольном возвращении** - организационная и финансовая помощь лицам, которым было отказано в статусе беженцев, незаконно ввезенным мигрантам, жертвам торговли людьми, студентам, оказавшимся в тяжелом положении, квалифицированным гражданам и другим мигрантам, которые не могут или не хотят оставаться в принимающей стране, и которые добровольно.

**Поток мигрантов** - определенное количество мигрантов, считающихся приезжающими, либо те, кому разрешено приехать в страну или выехать из нее для получения работы или проживания в течение определенного периода времени.

**Пребывание сверх разрешенного срока** - пребывание в стране сверх срока, на который было дано разрешение. Термин также может использоваться в следующем контексте, например, «число иностранцев, недокументированных иностранцев, равномерно распределено между теми, кто пребывает в стране сверх разрешенного срока, и тех, кто въехал в страну незаконно».

**Пресс-релиз** - сообщение для прессы; информационное сообщение, содержащее в себе новость об организации (возможно и частном лице), выпустившей пресс-релиз, изложение её позиции по какому-либо вопросу и передаваемое для публикации в СМИ.

**Разрешение** - документация, обычно выдаваемая государственным органом, которая позволяет существование чего-либо или разрешает кому-либо осуществлять определенные действия или услуги. В миграционном контексте распространенной является ссылка на разрешение на проживание или на работу.

**Разрешение на проживание** - документ, выданный государством иностранцу, подтверждающий, что иностранец имеет право проживать в стране.

**Разрешение на работу** - юридический документ, дающий разрешение, необходимое для найма трудящихся-мигрантов в принимающей стране.

**Реинтеграция** - повторное включение человека в группу или процесс, например, включение мигранта в общество страны своего происхождения.

**Репатриация** - возвращение на родину. Термин обычно употребляется в отношении военнопленных, перемещённых лиц, беженцев, эмигрантов с восстановлением в правах гражданства или возвращение в страну проживания застрахованного при наступлении страхового случая.

**Сезонный трудящийся** - трудящийся-мигрант, работа которого по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года.

**Страна выезда** - страна, из которой люди уезжают, чтобы постоянно или временно поселиться за границей.

**Страна назначения** - страна, являющаяся местом назначения для миграционных потоков (законных или незаконных).

**Страна происхождения** – страна, которая служит источником миграционных потоков (законных или незаконных).

**Страна транзита** - страна, через которую движутся миграционные потоки (законные или незаконные).

**Транзит** - остановка на пути следования различной продолжительности, при переезде между двумя или более странами, либо случайная остановка во время непрерывной перевозки, либо с целью перемены самолета или пересадки на другой регулярный рейс или другой вид транспорта.

**Трудовая миграция** - передвижение людей из своей страны в другую страну с целью найма на работу. В большинстве стран трудовая миграция регулируется национальным миграционным законодательством. Кроме того, некоторые страны играют активную роль в регулировании внешней трудовой миграции и создании благоприятных условий для своих граждан за рубежом.

**Трудящийся-мигрант** - лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он/она не является.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день в Казахстане уже накоплен существенный опыт организации и успешной деятельности Центров поддержки мигрантов созданных для помощи мигрантам на территории Казахстана.

Основной целью деятельности ЦПМ является содействие сокращению незаконной миграции, через увеличение доли трудовых мигрантов с урегулированным правовым статусом, а также повышение информированности и осведомленности трудовых мигрантов относительно своих прав и обязанностей, связанных с их пребыванием и осуществлением трудовой деятельности на территории Казахстана.

Настоящее Практическое пособие - попытка дать некоторые рекомендации для специалистов государственных структур, работающих в сфере миграции, так и для представителей неправительственных организаций, занимающимся поиском решений этих проблем, предоставив им (принимая во внимание местный контекст) информацию относительно эффективной политики и методов Центров поддержки мигрантов, имеющих существенный опыт в данной области.

Основная задача стран происхождения связана с обеспечением максимально возможной степени защиты и благосостояния их граждан, являющихся трудящимися-мигрантами, особенно наиболее уязвимых для эксплуатации категорий. Для решения этой проблемы ЦПМ есть два конкретных решения: регулирующие меры и предоставление услуг поддержки.

Все больше развивающихся стран и стран с переходной экономикой стремятся проводить политику, принимать законодательство и создавать структуры, поощряющие занятость за рубежом для какого-либо сектора рабочей силы и, таким образом, обеспечить получение денежных переводов, предоставляя гарантии защиты для своих мигрантов. Несмотря на то что создание рабочих мест в собственной стране является оптимальным решением, растет число стран, рассматривающих наем на работу за границей как часть национальной стратегии развития, позволяющей воспользоваться глобальными возможностями рынка труда и обеспечивать приток иностранной валюты.

Практическое пособие описывает опыт ЦПМ по оказанию **информационно-консультативной помощи** иностранным гражданам по широкому кругу вопросов, связанных с их пребыванием и осуществлением трудовой деятельности на территории РК: предоставление консультаций по вопросам трудоустройства, решению трудовых споров, доступа к медицинским, социальным услугам и жилью, возможностям получения образования и профессионального обучения мигрантов (женщин и мужчин) и членов их семей; предоставление **правовой поддержки и юридического сопровождения** для трудящихся - мигрантов в вопросах, связанных с их пребыванием и осуществлением трудовой деятельности на территории РК, юридическая поддержка при решении трудовых споров, в вопросах доступа к социальным, медицинским услугам, образованию, жилью.

Центры поддержки мигрантов предполагают предоставление услуги по бесплатному консультированию (по телефону «горячей линии», а также во время личного приема, выездных консультаций и групповых тренингов, проводимых сотрудниками ЦПМ) по широкому кругу вопросов в сфере трудовой миграции. Консультации предоставляются всем обратившимся вне зависимости от гражданства, пола, возраста, образования, расовой, этнической и религиозной принадлежности.

Основной целевой группой, на которую будет направлена деятельность ЦПМ, являются мигранты, прибывшие на территорию РК в безвизовом порядке с целью осуществления трудовой деятельности. Дополнительно, в рамках деятельности ЦПМ, будет осуществляться информационная поддержка работодателей, интересующихся вопросами найма иностранной рабочей силы; социально уязвимых групп населения (в т.ч. трудовых мигрантов с неурегулированным правовым статусом, находящихся на

территории РК); государственных и негосударственных структур, работающих с мигрантами в РК.

В данном практическом пособии уделяется внимание на проблемах, с которыми обычно сталкиваются участники процессов внешней трудовой миграции, – государственные органы, с одной стороны, работодатели и трудящиеся-мигранты, с другой стороны. Правоприменительная практика в рамках проведенной работы раскрывается как процедура реализации прав и обязанностей иностранных работников и работодателей, привлекающих и использующих труд мигрантов, органами исполнительной власти, а также отношения, возникающие между указанными сторонами в процессе защиты своих интересов (практика ЦПМ).

В Практическом пособии кроме достижения целей, указанных выше, такие центры, созданные в нескольких районах, помогают укрепить помощь по вопросам трудовой миграции. Также центры, работающие в разных регионах страны по единой схеме, использующие сопоставимые вопросники для мигрантов, могут дать возможность производить регулярный мониторинг ситуации в сфере трудовой миграции. Данные проекты доказали свою эффективность. Центры поддержки мигрантов являются важным элементом работы по содействию легальной миграции и сокращению незаконной миграции. Но следует отметить, что залог успешной работы ЦПМ – сотрудничество с госучреждениями и общественными организациями занимающимися вопросами миграции, с областными государственными структурами и с национальными диаспорами.

В практическом пособии описывается работы оператора и юриста «горячей линии». Оператор «горячей линии» осуществляет функции первичного или связующего звена между «клиентами» и остальным персоналом ЦПМ. Его задача – провести быстрый опрос с целью определения проблемы, обработать информацию и передать ее юристу или к социальному работнику на прием. Юрист Центра поддержки мигрантов разъясняет информацию о доступе к правосудию, действующем национальном законодательстве, а также оказывает практическую помощь в решении различного ряда проблем. Также неотъемлемой частью деятельности любого ИКЦ является распространение информации о себе и об основных проблемах, с которыми связано его создание, среди потенциальных целевых групп.

Таким образом, в Центрах поддержки мигрантов получают профессиональные правовые услуги по повышению их осведомлённости о правовых аспектах миграции, рисках, правах и обязанностях. В Казахстане бесплатные правовые консультации и помощь сотням мигрантов и членах их семей предоставлялись девятью правовыми консультационными пунктами. Мигранты имели возможность получать бесплатные консультации по телефону, в стационарных и мобильных пунктах.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Трудовая миграция как средство адаптации и экономическому кризису в Казахстане». Галым. Е.Ю. Садовская. Алма-ата. 2001 г.
2. Трудовые миграции в Республике Казахстан. Как основа трансграничных миграций. Е.Ю. Садовская. Алматы, 2005 г.
3. Права трудовых мигрантов с неурегулированным статусом в Казахстане: обзор законодательства. Рабочий доклад. Международная организация труда – Алматы, 2010 г.
4. Анализ законодательства Республики Казахстан в области трудовой миграции. Исп.: А. Шорманбаева, Миссия Международной организации по миграции в Казахстане, Алма-Ата, 2006.
5. Бабажанова Ж.А., Бейсенова М.У. Методологические проблемы регулирования миграционных процессов (на примере Южно-Казахстанской обл.): Монография. – Астана: ЕНУ, 2005 г.
6. Иммиграционная политика в Российской Федерации и странах Запада. - Денисенко М., Хараева О., Чудиновских О. М.: 2003 г.,
7. Права трудящихся-мигрантов в Казахстане: анализ национального законодательства, международных стандартов и правоприменительной практики. Подготовлен В.Ни – Алматы: МОТ, 2008 г.
8. Законодательство и политика в области интеграции иммигрантов. Сборник законодательства, политики и практики 19 государств в области интеграции иммигрантов. Пер. с англ. – Денисенко М., Хараева О., Чудиновских О. М.: 2001 г.
9. Оценка нужд и потребностей женщин трудящихся-мигрантов. Центральная Азия и Россия, Фонд ООН для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) – 2009 г.
10. Руководство по разработке эффективной политике в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения. Нилим Баруа, Ричард Чолевински. ОБСЕ. 2006 г.
11. Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения. ОБСЕ, МОМ, МОТ. Женева, 2006 г.
12. Нелегальная миграция и незаконная занятость иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ // Нелегальная иммиграция / Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. Куценко Т. И. М., 2002.
13. Миграционная ситуация и ее влияние на положение в стране и регионе // Миграция и внутренняя безопасность. Аспекты взаимодействия. Сборник материалов IX Международного семинара по актуальным проблемам миграции (23-24 июня 2003 г., Москва). Архипов Ю. А. М., 2003.
14. Пособие по организации деятельности информационно – консультативных центров (российский и международный опыт). Флоринская Ю.Ф., Ястребова А.Ю. М., 2009 г.
15. Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ. Аналитический сборник. Апрель 2012 г.
16. МАТМ: на пути к формированию эффективного механизма миграции. Первая международная конференция «Повышение роли цивилизованной трудовой миграции в развитии экономики России и стран ближнего зарубежья: роль и место работодателей и частных агентств занятости». Курдюмов Н.В. М., 2006.
17. Правовые основы деятельности Российского общества Красного Креста в области поддержки вынужденных мигрантов. Вестник. Сборник статей, выпуск 1. Ястребова А.Ю. М., 2000.
18. Анализ подходов к проблеме оценки потребностей в трудящихся-мигрантах и планирование миграции рабочей силы: Российская Федерация и международный

- опыт/Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Международное бюро труда. М., МБТ, 2009 г.
19. Есетова С.К. Некоторые вопросы правового регулирования репатриации в Казахстане и зарубежных странах» // Вестник КазНУ. Серия юридическая. – 2006 г.