



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
14 July 2023
Russian
Original: English

Семьдесят восьмая сессия

Пункт 73 b) предварительной повестки дня*

Поощрение и защита прав человека: вопросы прав человека, включая альтернативные подходы в деле содействия эффективному осуществлению прав человека и основных свобод

Защита трудовых прав и прав человека трудящихся-мигрантов

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее доклад Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов Фелипе Гонсалеса Моралеса, представленный в соответствии с резолюцией [76/172](#) Ассамблеи и резолюцией [52/20](#) Совета по правам человека.

* [A/78/150](#).



Доклад Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов Фелипе Гонсалеса Моралеса

Резюме

В настоящем докладе Специальный докладчик по вопросу о правах человека мигрантов Фелипе Гонсалес Моралес приводит информацию об основных мероприятиях, проведенных за отчетный период, прошедший после представления его последнего доклада Генеральной Ассамблее.

В докладе Специальный докладчик отмечает проблемы в области прав человека, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты, и приводит анализ того, как трудовая миграция может поставить мигрантов в положение повышенной опасности и уязвимости перед лицом нарушений прав человека. Он рассматривает возможные пути улучшения уязвимого положения мигрантов путем создания и укрепления механизмов защиты мигрантов в сфере труда.

На основе информации и аналитических материалов, представленных государствами, международными организациями, гражданским обществом и другими заинтересованными сторонами, Специальный докладчик выявляет передовой опыт, текущие усилия и существующие проблемы и представляет ряд рекомендаций, направленных на укрепление механизмов и программ регулирования трудовой миграции в целях улучшения защиты прав человека мигрантов.

I. Введение

1. Настоящий доклад представлен Генеральной Ассамблее Специальным докладчиком по вопросу о правах человека мигрантов Фелипе Гонсалесом Моралесом в соответствии с резолюцией 76/172 Ассамблеи и резолюцией 52/20 Совета по правам человека.

II. Деятельность Специального докладчика

2. 5 апреля 2023 года¹ Специальный докладчик принял участие в качестве оратора в мероприятии на тему обеспечения справедливых и эффективных мер по регуляризации в Европе, организованном Платформой для международного сотрудничества в отношении незарегистрированных иммигрантов.

3. 24 апреля Специальный докладчик принял участие в конференции, посвященной влиянию и проблемам судебной практики в области миграции Межамериканского суда по правам человека в Чили, которая была проведена Межамериканским судом в Сантьяго.

4. 9 мая Специальный докладчик принял участие в дискуссионном форуме по проблеме исчезновения мигрантов, который состоялся в Мадриде в ходе первого Международного конгресса родственников лиц, исчезнувших на границе, организованного организацией “Caminando Fronteras” («Переходя границы»).

5. 16 мая Специальный докладчик выступил на презентации книги “Irregular Migrants and the Right to Health” («Нелегальные мигранты и право на здоровье»), организованной Ирландским центром по правам человека при Университете Голуэя.

6. 9 июня Специальный докладчик принял участие в презентации ежегодного доклада о статистике мобильности населения в Чили за 2022 год, организованной Иезуитской службой по делам мигрантов.

7. 22 июня Специальный докладчик принял участие в интерактивном диалоге с Сетью национальных учреждений, занимающихся поощрением и защитой прав человека в Северной и Южной Америке.

8. 26 июня Специальный докладчик представил на пятьдесят третьей сессии Совета по правам человека свой ежегодный доклад, озаглавленный «Как расширить и диверсифицировать механизмы и программы урегулирования статуса для усиления защиты прав человека мигрантов» (A/HRC/53/26), а также доклады о страновых визитах в Бангладеш, Беларусь и Польшу. Специальный докладчик принял участие в параллельном мероприятии, организованном Международной организацией францисканцев и посвященном положению мигрантов в Северной и Южной Америке.

9. 4 июля Специальный докладчик принял участие в параллельном мероприятии на пятьдесят третьей сессии Совета по правам человека под названием «От рекомендаций к действиям: защита прав женщин-правозащитниц, подвергающихся риску в контексте миграции», организованном Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»).

¹ О деятельности Специального докладчика до апреля см. его предыдущий доклад Совету по правам человека (A/HRC/53/26).

10. 5 июля Специальный докладчик выступил с лекцией «Тенденции в области миграции в Северной и Южной Америке» в рамках серии конференций, организованных Мадридским университетом имени Карлоса III и издательством «Тирант ло Бланк».

III. Защита трудовых прав и прав человека трудящихся-мигрантов

A. Введение

11. В общей сложности в мире насчитывается 281 миллион мигрантов², включая примерно 99 миллионов трудящихся-мигрантов мужского пола (58,5 процента) и 70 миллионов трудящихся-мигрантов женского пола (41,5 процента)³. Примерно 73 процента всех домашних работников — мигрантки; на их долю приходится около 12,7 процента всех трудящихся-мигрантов женского пола⁴. По оценкам, в 2020 году мигранты, независимо от их статуса, осуществили денежные переводы на сумму 702 млрд долл. США⁵, а также внесли значительный неоценимый вклад в развитие сообществ благодаря своей работе и участию в жизни общин по всему миру. Труд мигрантов играет огромную роль в развитии мировой экономики. Однако отдача от такого вклада в человеческое и социальное развитие может быть сведена на нет в том случае, если мигранты работают в опасных или вредных условиях, что может иметь долгосрочные последствия для их здоровья и благополучия.

12. Сохраняются давно существующие структурные движущие факторы миграции с целью трудоустройства, такие как неравенство и отсутствие экономических возможностей, и появляются новые факторы, такие как изменение климата. По мере изменений реалий в сфере труда повышение гибкости, перевод на контрактную основу и цифровизация труда приводят к тому, что многое становится более «временным» как в сфере труда, так и в сфере миграции. Такие изменения затрагивают трудящихся-мигрантов в непропорционально значительной степени: многие из них страдают от небезопасных условий труда, эксплуатации, отсутствия безопасности, насилия и жестокого обращения, что часто имеет пагубные последствия для их физического и психического здоровья. Повышенному риску подвергаются особые группы трудящихся-мигрантов, в том числе женщины, ЛГБТКИ+ люди, мигранты с нелегальным статусом, временные трудовые мигранты и другие маргинализированные группы населения. Часто встречаются многочисленные сквозные и перекрестные формы дискриминации, которые еще больше усиливают риск подвергнуться нарушениям трудовых прав и прав человека. На всех этапах миграции — в странах происхождения, транзита и назначения — все мигранты, независимо от их статуса или гражданства, должны иметь недискриминационный доступ к производительному, достойному труду в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства. Для этого необходимо обеспечить справедливый доход, возможности

² Marie McAuliffe and Anna Triandafyllidou (eds.), *World Migration Report 2022* (International Organization for Migration (IOM), Geneva, 2021).

³ International Labour Organization (ILO), *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 3rd edition (Geneva, 2021). URL: www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang--en/index.htm.

⁴ ILO, *ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology – Special focus on migrant domestic workers*. URL: www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm.

⁵ McAuliffe, *World Migration Report 2022*.

безопасного трудоустройства и миграции, безопасные условия труда, а также свободу выражения мнений и ассоциации, равенство перед законом и доступ к медицинским услугам и социальной защите для трудящихся и членов их семей.

В. Международные правовые документы и нормативная база в области прав человека и трудовых прав трудящихся-мигрантов

13. Во Всеобщей декларации прав человека закреплены неотъемлемые права на жизнь, свободу от дискриминации, доступ к медицинским услугам и безопасность личности. Эти права также кодифицированы в Международном пакте о гражданских и политических правах в сочетании с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах. Данные права, включая право на достаточный жизненный уровень, здоровье, личную неприкосновенность и свободу передвижения, распространяются на всех мигрантов, независимо от их правового или миграционного статуса.

14. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин содержит дополнительные рекомендации по борьбе с различными формами несправедливости и нарушениями прав, с которыми сталкиваются женщины. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин в своей общей рекомендации № 26 (2008) в отношении трудящихся женщин-мигрантов дает конкретные указания по защите прав трудящихся женщин-мигрантов. К ним относятся право на частную и семейную жизнь, принцип обеспечения наилучших интересов ребенка, право на здоровье, принцип равенства и недискриминации и принцип невыдворения.

15. В статье 5 Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации указано, что государства обязуются запретить и ликвидировать расовую дискриминацию во всех ее формах и обеспечить равноправие каждого человека перед законом, без различия расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения, а также описаны другие меры защиты труда, включая право на труд, свободный выбор трудоустройства, на справедливые и благоприятные условия труда, на защиту от безработицы, на равную оплату за равный труд и на справедливое вознаграждение. В этой конвенции, в частности, закреплены право создавать профессиональные союзы и вступать в них, право на жилище и на здравоохранение, медицинскую помощь, социальное обеспечение и социальное обслуживание. Эти меры защиты также закреплены в Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

16. Конвенция Международной организации труда (МОТ) 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143) расширяет сферу равенства между трудящимися-мигрантами, проживающими в стране на законных основаниях, и местными трудящимися, предусматривая равные возможности и равное отношение в вопросах занятости и трудоустройства, социального страхования, профсоюзных и культурных прав и индивидуальных и коллективных свобод трудящихся-мигрантов и членов их семей. Кроме того, Конвенция содержит положения о том, что ратифицировавшие ее государства должны содействовать воссоединению семей трудящихся-мигрантов, чтобы те могли легально проживать в принимающем государстве. Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности разработало Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности, в котором оно признает возможность злоупотреблений и эксплуатации в отношении трудящихся-

мигрантов и стремится создать механизмы отчетности, такие как Всемирный доклад о торговле людьми, а также дать рекомендации по защите прав трудящихся-мигрантов в сфере занятости.

17. В соответствии с Конвенцией МОТ (пересмотренной) 1949 года о рабочих-мигрантах (№ 97) государства обязаны разрабатывать эффективные механизмы облегчения международной миграции в целях трудоустройства путем создания и обеспечения функционирования бесплатной службы помощи и информации для трудящихся-мигрантов, а также принимать меры против вводящей в заблуждение пропаганды о трудовой миграции. Конвенция также содержит положения о доступе трудящихся-мигрантов к соответствующим медицинским услугам, а также об обеспечении возможности денежных переводов их заработков и сбережений. Государства обязаны относиться к трудящимся-мигрантам так же, как и к своим гражданам в том, что касается таких вопросов, как, например, условия найма, свобода объединений и социальное обеспечение.

18. Необходимость того, чтобы трудящиеся могли организовываться и вести коллективные переговоры со своими работодателями, признается Конвенцией МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87), Конвенцией МОТ 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) и Конвенцией МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств (№ 190), которая включает описание конкретных мер защиты от риска насилия на рабочем месте, которому подвергаются трудящиеся-мигранты.

19. К числу дополнительных важных в этой связи документов относятся: Конвенция 1947 года о трудовых договорах трудящихся коренного населения (№ 86); Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105); Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181); Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138); Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182); и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

С. Вопросы, вызывающие обеспокоенность

20. Зачастую мигранты страдают от неравного доступа к достойному труду по сравнению с гражданами стран, где они работают, о чем свидетельствуют такие, в частности, показатели, как неравенство в оплате труда, показатели прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к услугам по защите материнства, отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого отцу, и родительского отпуска, неравенство в плане максимальной продолжительности рабочего дня и оплачиваемого ежегодного отпуска, в минимальной заработной плате и правах на ведение коллективных переговоров. Трудовые мигранты также зачастую социально изолированы от более широких мер по интеграции, таких как доступ к образованию, языковой подготовке, социокультурным и рекреационным объектам, иммиграционным и трудовым услугам, в силу того, что они не имеют права на участие в этих программах.

21. Дискриминация трудящихся-мигрантов может иметь место как в рамках их трудовой деятельности, так и в повседневной жизни и может быть основана на пересекающихся признаках, включая гендерную принадлежность, расу, национальность, этническую принадлежность, религию, семейное положение, состав семьи, статус законного партнерства, беременность, инвалидность, социально-экономическое положение и кастовую принадлежность.

22. Программы в области временной трудовой миграции еще больше закрепляют множественные и пересекающиеся формы дискриминации в отношении низкооплачиваемых трудящихся-мигрантов⁶. Расовые и этнические стереотипы в отношении низкооплачиваемых работников-мигрантов, а также структурные условия реализации таких программ усиливают стереотипные ассоциации между определенными видами работ и определенными национальностями. Кроме того, нелегальные и временные трудовые мигранты сталкиваются с ксенофобией, расовым профилированием, сбором биометрических данных и слежкой со стороны властей⁷ и работодателей. Эти проблемы обострились во время пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19).

23. Трудовая миграция тесно связана с гендерными факторами: она оказывает неблагоприятное в гендерном плане воздействие на мужчин и влечет за собой крайне негативные последствия для женщин-мигранток, включая сексуальное и гендерное насилие, эксплуатацию и торговлю людьми для целей сексуального и принудительного труда и другие нарушения прав человека. Гендерные нормы и роли, а также системное неравенство еще больше повышают риск нарушения трудовых прав женщин, лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров (ЛГБТ) и гендерно вариативных людей, а также риски, связанные с сексуальной ориентацией, гендерной идентичностью, гендерным самовыражением и половыми признаками. Усугубляет эту уязвимость и повышенный риск гендерного насилия, эксплуатации и торговли женщинами-мигрантками, поскольку многие из них заняты в нерегулируемых, неформальных секторах, таких как работа в качестве домашней прислуги. Этот труд часто не замечается, не оплачивается или обесценивается и может нести в себе повышенные риски для здоровья. В тех случаях, когда мигранты работают нелегально или когда их визы «привязаны» к работодателю, они могут не сообщать о нарушениях, опасаясь мести, внесения в «черный список», потери работы, визы или разрешения, после того как они заплатили непомерно высокую плату за трудоустройство. Для тех, кто возвращается в страны происхождения, реинтеграция и доступ к достойной работе часто подрываются по причине стигматизации, а также сохраняющихся повышенных рисков сексуального и гендерного насилия и гендерной дискриминации.

24. Мигранты из числа ЛГБТКИ+ подвергаются особенно высокому риску сексуального и гендерного насилия⁸, они могут столкнуться с гомофобией как в своем собственном сообществе, так и в странах трудоустройства и подвергаться дискриминации, предрассудкам, преследованиям или насилию по причине своей сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Мигранты из числа ЛГБТКИ+ находятся под защитой Конвенции МОТ № 111, которая конкретно предусматривает защиту от дискриминации по признаку пола⁹.

⁶ OHCHR, *We Wanted Workers, but Human Beings Came: Human Rights and Temporary Labour Migration in and from Asia and the Pacific*. URL: <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/01/Report-on-temporary-labour-migration-programme-final-250123.pdf>.

⁷ См. Ontario Human Rights Tribunal, *Logan v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario*, HRTO 2015-22136-1. URL: <https://ccla.org/wp-content/uploads/2022/08/2015-22136-1-Logan-Final-Decision.pdf>.

⁸ Diálogo Diverso, *Diagnóstico de las necesidades de las personas LGBTI en situación de movilidad humana, en las ciudades de Quito, Guayaquil y Mantá; incluyendo la variable coyuntural de impacto de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19* (2020).

⁹ Статья 1 (1) (a) Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) содержит перечень семи запрещенных оснований для дискриминации, а согласно статье 1 (1) (b) ратифицировавшим ее странам разрешается объявлять о дополнительных запрещенных основаниях для дискриминации. Многие страны признают сексуальную ориентацию, гендерную идентичность и/или другие основания в целях защиты людей из числа ЛГБТКИ+ от дискриминации и периодически отчетливо относятся перед МОТ о применении Конвенции. URL: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

Трудящиеся-мигранты из числа ЛГБТКИ+ также защищены Конвенцией МОТ № 190 от насилия и домогательств на работе¹⁰.

25. Дети-мигранты, особенно несопровождаемые, подвергаются повышенному риску стать жертвами торговли людьми в целях сексуальной или трудовой эксплуатации¹¹. Дети работают в условиях транзита, что может увеличить риски из-за временного и зачастую нерегулируемого характера работы. Дети-мигранты часто работают за меньшую плату, и среди них отмечается более высокие показатели смертности на работе¹².

26. Трудящиеся-мигранты из числа расовых меньшинств как в работе, так и в повседневной жизни сталкиваются с пересекающимися формами расовой дискриминации, гендерной дискриминации и ксенофобии. Отмечается непропорционально высокий уровень полицейского контроля и наблюдения за расовыми меньшинствами, включая расовое профилирование со стороны полиции и других государственных служб безопасности, а также расизм и ксенофобия в целом, что оказывает явное и непосредственное негативное влияние на способность трудовых мигрантов жить полноценной жизнью, не подвергаясь преследованиям и дискриминации¹³.

1. Найм

27. Поскольку посредники при найме работников (брокеры, вторичные агенты и личные знакомые) находятся за рамками нормативно-правовой базы, работники сталкиваются с трудностями при подаче жалоб на таких посредников. Несмотря на определенные усилия по решению проблем, связанных с наймом рабочей силы, такие как инициатива МОТ «Справедливое трудоустройство»¹⁴, из-за нерегулируемого характера этой отрасли сохраняется практика эксплуатации и мошенничества при найме, включая обман (прежде всего в отношении условий труда и проживания); взимание несанкционированных платежей; удержание документов, удостоверяющих личность; насилие, жестокое обращение, запугивание и контроль над работниками; удержание заработной платы; и долговую кабалу или другие формы задолженности, связанные с наймом. Во многих случаях работники полагаются на непроверенную информацию о возможностях трудоустройства, а частные агентства по трудоустройству могут намеренно скрывать потенциальные риски, связанные с рекламируемой работой. Работники зачастую недостаточно осведомлены о путях легальной миграции, что повышает их уязвимость перед лицом неэтичной практики найма, включая чрезмерную плату за принятие на работу, подделку документов, ложные обещания о характере и условиях работы и долговую кабалу со стороны кредиторов и нанимателей. Особенности и уровень образования большинства мигранток, в особенности работающих в качестве домашней прислуги, могут не давать им

¹⁰ Конвенция МОТ 2019 года о насилии и домогательствах (№ 190).

¹¹ ILO, *Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: A compendium* (Geneva, 2021). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_832915.pdf.

¹² См. www.ilo.org/ipec/areas/Migration_and_CL/lang--en/index.htm.

¹³ См., например, Ontario Human Rights Tribunal, *Logan v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario* (см. примечание 8).

¹⁴ ILO, “Fair Recruitment Initiative Strategy 2021–2025: taking stock, moving forward”, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_817166.pdf.

самостоятельно получать доступ к информации о правовых и институциональных условиях¹⁵.

28. В тех случаях, когда работники не имеют достаточной информации о своих правах или рисках, связанных с определенными миграционными маршрутами или субъектами, или когда процесс подачи заявки на трудоустройство неясен или сложен, или когда критерии для въезда слишком строгие, работники могут воспользоваться услугами трудового брокера или вербовщика, или, в самых худших случаях, контрабандистов, с тем чтобы сориентироваться в сложностях, связанных с получением визы и трудоустройством за пределами их страны происхождения.

2. Программы временной трудовой миграции

29. В тех случаях, когда для получения разрешения на работу заявители должны продемонстрировать приглашение на работу, трудящиеся-мигранты сталкиваются с ограничениями срока действия такого разрешения, а государства часто ограничивают воссоединение семей, отказывают в выдаче многократных разрешений на повторный въезд и ограничивают доступ к определенным отраслям и профессиям (в частности для трудящихся-мигрантов с низким уровнем формального образования и/или квалификации). В некоторых случаях направляющие государства тоже могут вводить ограничения для работников, например в виде принудительных накопительных схем или обязательных отчислений на частное страхование, авиаперевозки, медицинские обследования или другие расходы. Программы временной трудовой миграции, относящиеся к конкретным секторам, как правило, предусматривают ограниченную по срокам низкооплачиваемую работу в таких отраслях, как сельское хозяйство, строительство, работа по уходу или сфера услуг. Хотя трудовые мигранты в этих программах называются «временными», они часто совершают повторную (т.е. возвратную) миграцию на протяжении десятилетий и даже фактически в течение всей своей трудовой жизни. Несмотря на то, что трудящиеся-мигранты работают в областях, где спрос на рабочую силу является постоянным (например, в сельском хозяйстве), они, как правило, лишены возможности получить постоянное место жительства или гражданство, а также воссоединиться с семьей¹⁶. В рамках многих программ временной трудовой миграции отмечается дискриминация женщин посредством ограничения их занятости «женскими» профессиями (как, например, работа по уходу), в которых преобладают женщины и которые мало ценятся и недостаточно регулируются, причем работодатели часто отбирают работников по признаку пола и страны происхождения.

30. Такие программы не соответствуют общепринятым трудовым правам, включая право на смену работодателя, право на мобильность и право на воссоединение семьи. Зачастую «временный» характер разрешения на работу может способствовать ограничению ряда прав человека и трудовых прав, а также исключению из охвата законодательством, политикой и программами, предназначенными для местных и постоянных работников (например, программами социальной защиты). Это особенно характерно для программ временного трудоустройства мигрантов, которые «привязывают» работников к одному работодателю, то есть их визы и документы нельзя использовать для работы у других

¹⁵ Women in Migration Network, *No Borders to Equality: Global Mapping of Organizations Working on Gender and Migration* (2021). URL: <https://www.womeninmigration.org/map/download/no-borders-for-equality.pdf>.

¹⁶ OHCHR, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (см. примечание 7).

работодателей, на других рабочих местах или в других отраслях¹⁷. Во многих случаях такие мигранты не имеют возможности работать у нескольких работодателей, искать другую работу или менять статус или программы, находясь в стране трудоустройства. Разрешения на работу, «привязывающие» трудящихся-мигрантов к конкретному работодателю на весь срок пребывания, создают дополнительную структурную уязвимость и крайнюю асимметрию властных отношений, что усугубляет нарушения прав человека, поскольку государства в различной степени фактически делегируют работодателям и ряду других частных посредников ответственность за функционирование этих схем и надзор за ними¹⁸. Такие программы сопряжены с проблемами, связанными с контролем работодателя над доступом работников к защите их прав (например, права на ведение коллективных переговоров). Характер проблем варьируется от вопиющих нарушений прав человека и трудовых прав (например, незаконная недоплата заработной платы, небезопасные условия труда, незаконное увольнение) до препятствий для доступа к полноценной социальной защите (например, отсутствие права на получение родительских льгот и пособий, долгосрочных пособий по нетрудоспособности, супружеских пособий) и т.д.

31. Системы «кафала» и спонсорства еще больше повышают риск эксплуатации мигрантов и в значительной степени не соответствуют обязательствам государств по международному праву прав человека¹⁹. Такие системы ограничивают возможности работников в плане продления разрешения на работу и смены работодателя без разрешения текущего работодателя и часто требуют, чтобы работники проживали в жилых помещениях, предоставляемых работодателем, или в резиденции работодателя. Продление документов осуществляется через спонсора, а это означает, что работники часто не знают о статусе своего продления, а дисбаланс сил приводит к тому, что работники вряд ли станут выступать против небезопасных условий работы, плохого обращения, удержания заработной платы и т.д. из-за страха потерять текущую или будущую работу. Несмотря на четкие международные рекомендации о запрете подобной практики, работодатели также часто продолжают удерживать паспорта работников. В некоторых случаях, в частности в рамках программ возвратной и сезонной миграции, а также программ привлечения домашних работников, системы продления документов устроены таким образом, что работодатель имеет власть над работниками не только в отношении текущего, но и в отношении будущего трудоустройства, что значительно снижает вероятность подачи работником жалоб или отказа от небезопасной работы²⁰.

32. Для работников, работающих в соответствии с системами «кафала» и «привязанных» разрешений на работу, конфликты с работодателями могут привести не только к жестокому обращению на рабочем месте или потере работы, но и к потере разрешения на работу, миграционного статуса и жилья и даже к тюремному заключению и депортации²¹.

¹⁷ См. Government of Canada, Seasonal Agricultural Worker Program. URL: www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html.

¹⁸ OHCHR, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (см. примечание 7).

¹⁹ В данном разделе использованы материалы Юридической клиники по международному праву прав человека при Мадридском университете имени Карлоса III.

²⁰ Migrant Forum Asia, “Reform of the Kafala (sponsorship) system”, policy brief No. 2, 2012. URL: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>.

²¹ Материал, представленный сетью «Женщины и миграция».

3. Нелегальная миграция

33. Нелегальная миграция — одна из реалий трудовой миграции, которую не следует ни игнорировать, ни криминализировать. Когда трудящимся-мигрантам отказывают в доступе к легальным возможностям миграции, включая визовые схемы или программы временной работы, у них часто практически не остается других вариантов, кроме нелегальных путей, которые могут порождать дополнительные формы уязвимости. Зачастую у мигрантов, следующих нелегальными путями, отсутствуют официальные документы для работы в странах трудоустройства. Пути нелегальной миграции в одних случаях могут быть связаны с нерегулируемыми вербовщиками рабочей силы, а в других — с контрабандистами или преступными организациями, действующими на всем протяжении миграционных коридоров. К торговле людьми и принудительному труду могут привести неэтичные процедуры найма, однако им способствует и практика в странах происхождения и назначения^{22, 23, 24}. Нелегальная миграция повышает уязвимость мигрантов перед лицом эксплуатации и злоупотреблений, принудительного труда, торговли людьми и современных форм рабства, в том числе из-за зависимости мигрантов от контрабандистов, отсутствия доступа к механизмам защиты и сетям безопасности на миграционных маршрутах и в странах назначения.

34. Трудящиеся-мигранты, въехавшие в страну трудоустройства нелегальным путем или попавшие в нелегальное положение, часто подвергаются наказанию до возвращения, им грозит содержание под стражей перед депортацией, а также наказание по возвращении, если в их стране происхождения нелегальная эмиграция карается по закону. Например, из-за административных сложностей, связанных с этими схемами, некоторые работодатели или вербовщики могут не оформлять разрешения на работу и/или трудовые договоры должным образом, в результате чего трудящиеся-мигранты невольно оказываются на нелегальном положении. Ограничения сроков действия разрешений на работу, критерии продления разрешений на работу и сложные бюрократические процессы могут подтолкнуть многих трудящихся-мигрантов, участвующих в программах временной трудовой миграции, к переходу на нелегальное положение. Когда их вид на жительство «привязан» к работодателю, трудящиеся-мигранты, сталкивающиеся с нарушениями прав человека на работе, могут предпочесть выйти из этой ситуации (если у них есть такая возможность) и перейти на нелегальное положение, вместо того чтобы сообщать о фактах жестокого обращения и рисковать быть депортированными. Эти ситуации, а также другие виды неправомерных действий работодателя, такие как торговля визами и подмена контрактов (в первом случае речь идет о неофициальном «обмене» или «продаже» визы трудящегося-мигранта другому спонсору, а во втором — о неофициальном изменении первоначально согласованных условий найма), могут привести к тому, что мигранты, изначально работавшие в стране по программе временной трудовой миграции, станут нелегальными²⁵. Что касается трудящихся женщин-мигранток, то

²² Vani Saraswathi, “In Ghana, the ban that isn’t feeds corruption and desperation”, 7 April 2023. URL: www.migrant-rights.org/2023/04/in-ghana-the-ban-that-isnt-feeds-corruption-and-desperation/.

²³ Vani Saraswathi, “Ill-prepared and uninformed, Ghanaian women risk it all for jobs in the Gulf”. URL: www.migrant-rights.org/2023/04/ill-prepared-and-uninformed-ghanaian-women-risk-it-all-for-jobs-in-the-gulf/.

²⁴ Migrant-Rights.org, “Huge recruitment fees charged for jobs in the Gulf; Qatar recruiters accused of demanding the highest commissions”. URL: www.migrant-rights.org/2022/06/huge-recruitment-fees-charged-for-jobs-in-the-gulf-qatar-recruiters-accused-of-demanding-the-highest-commissions/.

²⁵ OHCHR, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (см. примечание 7).

дискриминационные ограничения на миграцию постоянно ограничивают их права на передвижение на основе возраста, семейного положения, миграционного статуса, статуса в плане беременности и/или наличия детей и других факторов. Имеются документально подтвержденные случаи, когда государства вводили дополнительные ограничения на миграцию женщин, например запрет на выезд женщин-мигранток в определенные районы или страны²⁶. Такие ограничения способствуют нелегальной миграции, повышают вероятность использования услуг вербовщиков и контрабандистов, увеличивают риски торговли людьми и других форм эксплуатации и нарушений прав человека. Гендерная дискриминация и гендерное неравенство могут ограничивать доступ женщин к легальным путям миграции и способствовать нелегальной миграции. На определенных маршрутах нелегальной миграции риск гендерного насилия особенно высок²⁷, к тому же нелегальная миграция повышает для женщин-мигранток риск пострадать от эксплуатации, насилия и торговли людьми. Во многих случаях нелегальные мигранты сталкиваются с криминализацией, что может привести к повышенному риску попасть в уязвимое положение и к нарушениям прав человека, включая дискриминационное профилирование, произвольные аресты и задержания, разлучение с семьей и невозможность доступа к медицинскому обслуживанию, надлежащему жилью, образованию и занятости, в числе прочих прав (A/HRC/50/31)²⁸.

4. Условия труда

35. Несмотря на то что в большинстве основных стран назначения действуют стандарты в области занятости и трудовое законодательство, устанавливающие минимальную заработную плату, продолжительность рабочего дня и условия труда, многие трудящиеся-мигранты продолжают заключать контракты и работать неофициально или лишь частично подпадают под действие таких законов²⁹. Согласно статье 55 Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, трудящиеся-мигранты, которым выдано разрешение заниматься какой-либо вознаграждаемой деятельностью, имеют право на равное с гражданами государства работы по найму обращение в осуществление этой вознаграждаемой деятельности. Однако многие трудящиеся-мигранты сталкиваются с неравными условиями труда по сравнению с гражданами страны, включая неравенство в оплате труда и небезопасные условия труда, в том числе нехватку обучения по вопросам охраны труда и средств индивидуальной защиты, а в некоторых случаях и исключение из охвата трудовым законодательством и стандартами в области занятости.

36. Во многих случаях трудовые мигранты соглашаются на опасную работу, опасаясь потерять нынешнюю или будущую работу, лишиться жилья или медицинской страховки, а также потерять свой статус. Это особенно серьезная проблема, поскольку трудящихся-мигрантов очень много в слабо регулируемых секторах и они зачастую выполняют наиболее опасную работу. Многие

²⁶ Women in Migration Network, *No Borders to Equality* (см. примечание 16).

²⁷ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), "From evidence to action: tackling gender-based violence against migrant women and girls", policy brief, 2021. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/policy-brief-from-evidence-to-action-tackling-gbv-against-migrant-women-and-girls.

²⁸ UN-Women, "Leaving no one behind: access to social protection for all migrant women", policy brief No. 14. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/01/access-to-social-protection-for-all-migrant-women.

²⁹ UN-Women, "Women migrant workers' journey through the margins: labour, migration and trafficking" (New York, 2016). URL: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/2/women-migrant-workers-journey-through-the-margins>.

трудящиеся-мигранты, занятые в сельском хозяйстве, также часто имеют более продолжительный рабочий день, обычно не подпадают под охват стандартами в области занятости из-за сезонных изменений, не имеют права на отпуск или оплату сверхурочных и, как правило, не имеют преимуществ, связанных со стажем, или признания их квалификации, если в их разрешениях на работу указаны категории должностей (например, сельскохозяйственный рабочий общего профиля) или более низкие уровни квалификации или образования. Для многих трудящихся-мигрантов злоупотребления на рабочем месте остаются повседневной реальностью. В самых крайних случаях насилие и преследования на работе могут перерасти в ситуации торговли людьми в целях принудительного труда и эксплуатации³⁰.

37. Занятость женщин-мигранток также часто ограничена сферами более рискованной и низкооплачиваемой работы, поскольку их навыки и квалификация не признаются³¹. В таких странах, как Австралия, Иордания, Исландия, Канада, Мексика, Объединенная Республика Танзания, Сьерра-Леоне, Соединенные Штаты Америки и Эстония, гендерный разрыв в оплате труда мужчин-мигрантов и женщин-мигранток значительно больше, чем совокупный гендерный разрыв в оплате труда на уровне страны³². Кроме того, женщины-мигранты сконцентрированы как в неформальной занятости, так и в секторах с недостаточным регулированием, в связи с чем они часто не подпадают под защиту трудового законодательства, получают низкую заработную плату, не имеют возможностей для повышения квалификации и подвержены риску эксплуатации. Мигрантки, работающие в качестве домашней прислуги, часто выполняют рискованную работу в условиях изоляции, нередко сталкиваются с незаконной недоплатой заработной платы и жестоким обращением со стороны работодателя, имеют ограниченные возможности для налаживания контактов, социальной поддержки и доступа к информации, а также лишены защиты права на свободу объединений и на ведение коллективных переговоров. Связаться с работодателями и решить такие проблемы практически невозможно, поскольку после возвращения мигрантов на родину их связи со страной назначения обрываются, а когда мигранты достигают страны назначения, местные агенты дистанцируются от них. Трудящиеся-мигранты, занятые в качестве домашней прислуги в странах Ближнего Востока, подвергаются особому риску нарушения трудовых прав и прав человека, поскольку они исключены из сферы действия режима защиты, предусмотренного национальным трудовым законодательством, и подвергаются жестокому обращению и эксплуатации в рамках системы патронажа (кафала); кроме того, в этих странах отсутствуют эффективные средства правовой защиты от таких злоупотреблений, а против профсоюзов применяются репрессии³³. Помимо этого, законы о побеге Совета сотрудничества стран Залива, предусматривающие уголовную ответственность для работников, пытающихся покинуть работу с эксплуататорскими условиями труда, начиная от незаконной недоплаты

³⁰ United Nations Office on Drugs (UNODC), *Global Report on Trafficking in Persons 2020*, Chapter IV: Trafficking for Forced Labour; the Economy of Coercion. URL: https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTiP_2020_Chapter4.pdf.

³¹ Материал, представленный сетью «Женщины и миграция».

³² ILO, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals* (Geneva, 2020). URL: www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_763803/lang--en/index.htm.

³³ Наблюдение (Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций) — принято в 2018 году, опубликовано на 108-й сессии Международной конференции труда (2019 год); Конвенция 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98) — Ливан (ратифицирована в 1977 году). URL: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3960664. См. также CСPR/C/LBN/CO/3.

заработной платы и заканчивая сексуальным и физическим насилием, особенно негативно сказываются на женщинах-мигрантах, работающих в качестве домашней прислуги^{34, 35, 36}.

5. Свобода собраний и ассоциаций

38. Права на свободу ассоциаций и на ведение коллективных переговоров являются основополагающими правами универсального характера, которые должны распространяться на всех работников, включая трудящихся-мигрантов (A/HRC/44/42). Отказ или препятствование в осуществлении прав на выражение мнения, свободу собраний и ассоциации подрывает доступ трудящихся-мигрантов к правосудию и осуществление других основных прав³⁷. Право на членство в организациях, свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров для домашних работников-мигрантов признается для всех трудящихся-мигрантов в соответствии со статьей 3 Конвенции МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и в соответствии со статьей 2, согласно Рекомендации МОТ 2011 года о достойном труде для домашних работников (№ 201). Несмотря на то, что большинство государств ввели принципы свободы объединений и ведения коллективных переговоров и предусмотрели их базовую защиту в своем законодательстве, для трудящихся-мигрантов в отстаивании этих прав существуют препятствия: исключение мигрантов из сферы действия трудового законодательства и стандартов в области занятости и, в частности, из процесса ведения коллективных переговоров; исключения в конкретных отраслях (например, в сельском хозяйстве); навязанная профсоюзная монополия; вмешательство в деятельность профсоюзов; недостаточная защита от антипрофсоюзной дискриминации (например, увольнение, понижение в должности, перевод, запугивание, преследование); антипрофсоюзное насилие; аресты; недостаточные меры наказания и нехватка средств правовой защиты в связи с нарушением свободы объединений и ведения коллективных переговоров; и ограничения на доступ к судебным механизмам³⁸.

39. В рамках системы «кафала»³⁹ коллективные действия или переговоры по контрактам часто не являются защищенными правами и работники могут столкнуться с выговорами за отказ от работы в небезопасных условиях или за подачу жалоб, например на жестокое обращение, потерю работы или заработка, утрату

³⁴ Migrant-rights.org, “Huroob cases on the rise as Saudi’s Kafala reforms off to a shaky start: rife with corruption and kickbacks, lifting Huroob charges is a lucrative business for middlemen”, 25 April 2022. URL: www.migrant-rights.org/2022/04/huroob-cases-on-the-rise-as-saudis-kafala-reforms-off-to-a-shaky-start/.

³⁵ Vani Saraswathi, “Huroob, runaway, absconding: trapping migrants in extreme abuse”, 30 September 2020. URL: www.migrant-rights.org/2020/09/huroob-runaway-absconding-trapping-migrants-in-extreme-abuse/.

³⁶ Al-Sulaiman, “Jullebee Ranara’s murder is a failure of State and society”, 8 February 2023. URL: www.migrant-rights.org/2023/02/jullebee-ranaras-murder-is-a-failure-of-state-and-society/.

³⁷ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 год), ст. 18.

³⁸ ILO, *Migrant Workers’ Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining* (Geneva, 2023). URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_883446.pdf.

³⁹ См. материалы, представленные организацией Migrant-Rights.org. В большинстве государств, входящих в Совет сотрудничества стран Залива, запрещены коллективные переговоры и объединение в профсоюзы, в результате чего миллионы работников лишены солидарности и системы поддержки, необходимой для борьбы за их права. Более того, там, где профсоюзы разрешены (Бахрейн, Оман и Кувейт), трудящимся-мигрантам не разрешается создавать собственные профсоюзы или занимать руководящие должности, а их права зачастую игнорируются.

статуса, увольнение и внесение в «черный список» с целью запрета последующего трудоустройства. Кроме того, подобная практика может привести к тому, что такие мигранты будут работать в условиях, которые могут быть приравнены к принудительному труду^{40, 41, 42}. Женщинам-мигрантам, занятым в основном в сфере домашнего труда по уходу и в неформальном секторе экономики, сложно организовать и бороться за права на ведение коллективных переговоров, несмотря на меры защиты, предусмотренные Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

6. Безопасное жилье

40. В соответствии с нормами международного права трудящиеся-мигранты имеют равные с гражданами государства работы по найму условия доступа к жилью⁴³, санитарии, электричеству, водоснабжению и связи⁴⁴ при должном уважении частной жизни⁴⁵, а также, в случае непосредственной и серьезной угрозы для жизни, здоровья или безопасности вследствие насилия и преследований, право покинуть как место работы, так и жилье⁴⁶. Однако для многих трудовых мигрантов надлежащее и безопасное жилье по-прежнему недоступно; жилье часто рассматривается как временное, независимо от срока пребывания мигрантов или количества лет, в течение которых мигранты могут возвращаться в одно и то же жилье. Это часто используется для оправдания условий проживания в жилищах, напоминающих лагеря, что представляет угрозу физическому и психическому здоровью и не обеспечивает безопасность, защиту, единение и достоинство. Плохие жилищные условия создают угрозу и для других прав, в том числе для права мигрантов на неприкосновенность частной и семейной жизни. Кроме того, многие трудящиеся-мигранты, участвующие в программах трудовой миграции, подвергаются фактической сегрегации, будучи вынужденными в силу закона или обстоятельств проживать на физическом отдалении от большинства населения⁴⁷.

41. Для размещения сельскохозяйственных рабочих-мигрантов часто используются временные или переоборудованные структуры — гаражи, амбары, сараи и другие подобные сооружения⁴⁸. Как правило, эти строения не предназначены для проживания, не соответствуют требованиям пожарной безопасности и могут

⁴⁰ Наблюдение (Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций) — принято в 2009 году, опубликовано на 99-й сессии Международной конференции труда (2010 год), Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29) — Саудовская Аравия, опубликовано в 2017 году.

⁴¹ См. URL: www.migrant-rights.org/2023/02/hundreds-of-world-cup-workers-stage-protest-remain-unpaid-and-destitute/.

⁴² Например, во Вьетнаме Закон о профсоюзах (2012 года) предоставляет право на создание профсоюзов, участие в их работе и управление ими в стране только вьетнамским трудящимся (ст. 5). В Катаре Закон о труде гласит, что членами Всеобщего профсоюза трудящихся Катара могут быть только катарские работники (ст. 116 (4)). См. также доклад Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов о праве на свободу ассоциации мигрантов и их защитников (A/HRC/44/42).

⁴³ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 год), ст. 43.

⁴⁴ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 год), ст. 14 2) h).

⁴⁵ Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189).

⁴⁶ Конвенция МОТ 2019 года о насилии и домогательствах (№ 190).

⁴⁷ OHCHR, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (см. примечание 7).

⁴⁸ Giulia Tranchina, “Better solutions needed for migrant workers’ makeshift settlements in Italy. EU funding should not be used to build more container camps”, 4 April 2023. URL: www.hrw.org/news/2023/04/04/better-solutions-needed-migrant-workers-makeshift-settlements-italy.

представлять опасность для здоровья трудящихся-мигрантов. Если жилые помещения находятся на рабочих объектах, они могут быть расположены близко к удобрениям и другим опасным химическим веществам и оборудованию. Кроме того, распространенными проблемами в области жилья трудовых мигрантов являются скученность, отсутствие вентиляции, пожарной сигнализации и запасных выходов, отсутствие помещений для хранения и приготовления пищи, нехватка питьевой воды и канализации⁴⁹. Кроме того, особенно в случае с жильем, предоставляемым работодателем, часто отмечаются такие проблемы, как отсутствие связи и транспорта, изоляция и сегрегация, отсутствие мест для общения и отдыха, отсутствие возможности уединения и безопасности, а также надзор и контроль со стороны работодателя. Что касается трудящихся женщин-мигранток, то заметную обеспокоенность вызывают вопросы удовлетворения их жилищных потребностей с учетом гендерных особенностей, например наличие замков на дверях, отдельных санузлов и проживание отдельно от рабочих-мужчин.

42. Пандемия коронавирусного заболевания (COVID-19) привлекла всеобщее внимание к низкому качеству большинства жилых помещений, предоставляемых или доступных для мигрантов, участвующих в программах временной трудовой миграции. Тесные помещения и отсутствие вентиляции представляли собой значительные факторы риска передачи вируса, что создавало опасность как для самих мигрантов, так и для общественного здравоохранения. Когда во время локдауна, связанного с COVID-19, рабочим-мигрантам на Мальдивах месяцами не выплачивали зарплату, некоторые из них сообщили, что не могут купить мыло для поддержания надлежащей гигиены в переполненных жилых помещениях. Многие временные трудящиеся-мигранты в Австралии были исключены из охвата пакетом мер поддержки во время пандемии, а более 40 процентов респондентов одного из опросов сообщили, что в результате этого опасаются остаться без крова. Несмотря на то что первоначальные меры Сингапура по борьбе с пандемией получили высокую оценку, отношение этой страны к находящимся на ее территории низкооплачиваемым рабочим-мигрантам значительно усугубило риск заражения, и к августу 2020 года подавляющее большинство случаев заболевания COVID-19 приходилось на работников, проживающих в общежитиях — более 90 процентов от общего числа случаев⁵⁰.

7. Социальная защита

43. Трудящиеся-мигранты сталкиваются с трудностями в получении доступа к системам социальной защиты, предназначенным для граждан страны, включая пенсии, социальное обеспечение и льготы работникам, а также пособия для родителей, пособия по уходу за детьми и престарелыми, в связи с необходимостью соответствовать установленным требованиям (зачастую это требования в отношении постоянного проживания), затратами и ограничениями по времени, ограничениями в плане возможности переносить и переводить пособия, а также из-за отсутствия информации и наличия языкового барьера в странах происхождения, транзита и назначения. Трудящиеся-мигранты часто исключены из систем социальной защиты, и поэтому они особенно уязвимы перед лицом экономических потрясений, безработицы и нищеты, поскольку зачастую не имеют тех же прав и защиты, что граждане страны. Даже если трудящиеся-мигранты соответствуют установленным требованиям для получения тех или иных льгот, они

⁴⁹ IOM Displacement Tracking Matrix, *Libya: A Long Way from Home – Migrants' Housing Conditions in Libya* (2020). URL: <https://dtm.iom.int/reports/libya-%E2%80%94-long-way-home-%E2%80%93-migrants%E2%80%99-housing-conditions-libya-23-nov-2020>.

⁵⁰ OHCHR, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (см. примечание 7).

сталкиваются с препятствиями при получении страховки по безработице, отпусков по уходу за ребенком и отпусков по болезни, а также страховки по инвалидности, пенсий и других пособий, несмотря на то, что они могут выплачивать отчисления для этих систем. В то же время из-за длительного проживания за границей они рискуют потерять право на любые существующие в их странах происхождения пособия в области социального обеспечения. Кроме того, даже при соблюдении установленных требований трудящиеся-мигранты, скорее всего, столкнутся с ограничениями в плане переноса этих прав через границу (например, в плане получения доступа к пособию по длительной нетрудоспособности после возвращения в страну происхождения), что особенно проблематично для сезонных и временных трудящихся-мигрантов.

44. Рекомендация МОТ 1975 года о работниках-мигрантах (№ 151) гласит, что любой работник-мигрант, покидающий страну, предоставляющую работу, должен иметь право на любое неполученное вознаграждение за выполненную работу, включая обычно полагающееся выходное пособие; пособие, на которое он может иметь право в связи с производственными травмами и профессиональными заболеваниями; компенсацию за накопленный, но неиспользованный ежегодный отпуск (в соответствии с национальной практикой); и возмещение взносов в систему социального обеспечения, независимо от его статуса. Тем не менее трудящиеся-мигранты, как правило, не могут получить пособия по безработице или отпуск по болезни, за которые они часто платят страховые взносы, и испытывают трудности с получением причитающейся им заработной платы после расторжения контрактов, в том числе и потому, что, прекратив трудовую деятельность, они должны покинуть страну. Трудящиеся-мигранты сталкиваются с особыми препятствиями в плане доступа к системам компенсационных выплат работникам, включая компенсацию за потерю заработка, помощь при возвращении на работу, пособия по инвалидности и длительным заболеваниям, пособие в связи со смертью и дополнительные программы страхования на случай производственных травм или несчастных случаев, независимо от миграционного статуса или статуса проживания.

45. В тех случаях, когда мигранты охвачены системами социальной защиты, нелегальные мигранты все равно могут оказаться исключенными из таких систем. Например, заслуживает одобрения тот факт, что в Тунисе медицинскими льготами управляет Национальный фонд медицинского страхования и легальные трудящиеся-мигранты и члены их семей могут получать эти льготы на тех же условиях, что и тунисцы, однако нелегальные мигранты по-прежнему лишены возможности пользоваться этими льготами⁵¹. В Ливане льготы на медицинское обслуживание распространяются только на официальных иностранных работников из одной из пяти европейских стран, которые поддерживают взаимность в отношении ливанских граждан. Официальные иностранные работники других национальностей выплачивают взносы в Национальный фонд социального обеспечения, но не имеют доступа к соответствующим льготам⁵². Кроме того, де-юре положения о социальной защите трудящихся-мигрантов в странах Совета сотрудничества стран Залива по-прежнему являются причиной значительных пробелов в защите, что обусловлено наследием системы спонсорства, предположением о том, что миграция бывает только краткосрочной, и двойной

⁵¹ ILO, *Extending Social Protection to Migrant Workers in the Arab Region* (Geneva, 2023).
URL: www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_886164/lang--en/index.htm.

⁵² Там же.

системой социальной защиты, дискриминирующей трудящихся-мигрантов по сравнению с национальными работниками^{53, 54}.

8. Доступ к медицинским услугам

46. Международное право прав человека предусматривает, что все люди, независимо от их национальности, места жительства или миграционного статуса, срока действия визы или разрешения на работу, имеют право на профилактические, лечебные и паллиативные медицинские услуги, и запрещает любую дискриминацию в отношении доступа к медицинским услугам и основополагающим предпосылкам здоровья. Вместе с тем многие трудящиеся-мигранты во время своего пребывания в стране не имеют полного доступа к качественным медицинским услугам наравне с гражданами страны.

47. Трудящиеся-мигранты зачастую заняты на более опасных работах с высоким уровнем аварийности и травматизма (например, в строительстве, сельском хозяйстве), что может оказывать прямое и косвенное воздействие на здоровье мигрантов⁵⁵. Барьеры, препятствующие доступу трудящихся-мигрантов к медицинскому обслуживанию, включают требования к участию в системах медицинского страхования, языковые и культурные барьеры, отсутствие доступа к транспорту и информации о медицинских услугах, часы работы и системы записи в клиниках и у семейных врачей, предусмотренные только для жителей и т.д. Трудящиеся-мигранты, проживающие в жилых помещениях, предоставляемых работодателем, могут также столкнуться с потерей жилья, если они не могут работать по причине болезни или травмы. Трудящиеся-мигранты сталкиваются с препятствиями в получении как неотложной, так и долгосрочной медицинской помощи в связи с профессиональными заболеваниями и травмами, а лица, получившие травму на производстве или профессиональное заболевание, сталкиваются со значительными препятствиями в доступе к системам компенсации, созданным для трудящихся-граждан. В некоторых случаях работников возвращают в страны происхождения до получения медицинской помощи и подачи заявок на получение компенсации. Особенно недоступными для трудовых мигрантов являются неотсроченные медицинские услуги, например плановые медицинские осмотры и обследования на рак и другие заболевания, услуги по охране репродуктивного здоровья, охране психического здоровья, офтальмология и стоматология. До начала пандемии во многих странах трудящиеся-мигранты имели ограниченный доступ к вакцинам, профилактическим препаратам, физиотерапии и другим видам лечения, не относящимся к экстренной помощи. Лишь немногие имеют доступ к недорогостоящим фармацевтическим препаратам или лекарствам, даже если они необходимы по медицинским показаниям (например, лекарства от диабета).

48. Кроме того, доступ к программам временной трудовой миграции часто зависит от прохождения ряда медицинских обследований перед отъездом, по прибытии и во время участия в этих программах. Некоторые из этих обязательных обследований носят дискриминационный характер (например, тесты на ВИЧ или беременность), и мигрантам, не прошедшим их, отказывают в визе в

⁵³ ILO, *Reforming end-of-service indemnity for migrant workers in Member States of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf (GCC): Policy Options for the Progressive Realization of International Social Security Standards* (2023). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_886159.pdf.

⁵⁴ ILO, *Review of National Social Protection Legislation and Legal Frameworks for Migrant Workers in the Gulf Countries* (2023). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_886063.pdf.

⁵⁵ ILO, *Occupational Fatalities among International Migrant Workers* (2021). URL: <https://publications.iom.int/books/occupational-fatalities-among-international-migrant-workers>.

некоторых основных странах назначения, даже если их травма или заболевание были получены во время работы в стране трудоустройства. Эти нарушения регулярно приводят к долгосрочным последствиям для здоровья трудящихся-мигрантов, включая травмы или смерть трудящихся-мигрантов, особенно занятых низкооплачиваемым трудом: нарушения права на жизнь, которые власти часто объясняют «естественными причинами»⁵⁶.

49. Нелегальные трудящиеся-мигранты сталкиваются с дополнительными рисками для здоровья (например, отсутствие обучения технике безопасности или использования средств индивидуальной защиты) и препятствиями в доступе к медицинскому обслуживанию. Многие из них не могут претендовать на доступ к финансируемым государством медицинским услугам, которые могут предоставляться только лицам с легальными документами, и/или не могут оплатить дорогостоящие частные медицинские услуги или получить помощь для незастрахованных пациентов. Более того, многие даже не обращаются за медицинскими услугами из-за отсутствия гарантий конфиденциальности между медицинскими учреждениями и иммиграционными службами, что противоречит общей рекомендации № 38 (2020) Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин о торговле женщинами и девочками в контексте глобальной миграции (CEDAW/C/GC/38), пункт 54 с)), в которой подчеркивается важность доступа к медицинской помощи и обращения за ней без страха репрессий или потери статуса, в частности в контексте торговли женщинами и девочками. Трудящиеся женщины-мигранты сталкиваются с особыми рисками для здоровья на своих рабочих местах в связи с их значительной занятостью в области работы по уходу, что повышает их риск заболеть инфекционными и заразными заболеваниями, а также заболеваниями, передающимися половым путем, и риск подвергнуться сексуальному и гендерному насилию. Для женщин-мигранток доступ к правам на охрану сексуального и репродуктивного здоровья является особенно проблематичным, поскольку работницы рискуют быть уволенными по причине беременности и подвергнуться репрессиям за сообщение о сексуальном и гендерном насилии.

9. Доступ к правосудию и меры по обеспечению привлечения к ответственности

50. Обеспечение доступа к правосудию является одной из базовых правовых норм^{57, 58} и имеет основополагающее значение для защиты всех трудящихся-мигрантов. Для этого необходимо полное правовое равенство и равная защита по закону, доступ к механизмам справедливого разрешения споров и доступ к средствам правовой защиты. Доступ трудящихся-мигрантов к правосудию четко закреплен на правовом уровне в соответствии со статьей 10 а) и б) (i–v) МОТ-С190. Правовые системы зачастую не учитывают особую уязвимость трудящихся-мигрантов, в частности женщин-мигранток. Женщины-мигранты, как правило, в непропорционально значительной степени заняты в неформальном секторе и нерегулируемых отраслях или работают в условиях изоляции, где распространены различные формы злоупотреблений, такие как физическое, сексуальное и психологическое насилие, включая запугивание, преследование, эксплуатация и угрозы на рабочем месте⁵⁹. Из-за пробелов в законодательстве, эксплуататорской политики или угроз гендерного насилия женщины-мигранты,

⁵⁶ OHCHR, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (см. примечание 7).

⁵⁷ Международный пакт о гражданских и политических правах, ст. 14.

⁵⁸ Всеобщая декларация прав человека, ст. 8.

⁵⁹ Federation of Asian Domestic Workers Unions, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong* (Hong Kong, 2019).

работающие в качестве домашней прислуги, могут быть связаны «требованиями о проживании на рабочем месте», которые вынуждают их оставаться в доме работодателя, что приводит к их изоляции, из-за чего они не могут получить доступ к системам подачи жалоб и возмещения ущерба⁶⁰. Кроме того, женщины сталкиваются со стигматизацией и страхом подвергнуться остракизму при предъявлении обвинений⁶¹, особенно если речь идет о сексуальном насилии, и поэтому они реже сообщают о нарушениях⁶². Женщины-мигранты сталкиваются с особыми формами возмездия, включая гендерное насилие и домогательства, и имеют ограниченное правовое признание и защиту, что препятствует реализации их права на доступ к правосудию⁶³.

51. Возмездие или угрозы со стороны работодателей и вербовщиков — одна из основных проблем для трудящихся-мигрантов, которые сообщают о запугивании и угрозах в тех случаях, когда мигранты ведут споры с работодателями и вербовщиками в суде или с помощью посредничества⁶⁴, в результате чего их вынуждают или заставляют принять менее выгодное предложение о компенсации или вообще отозвать иск. Работодатели могут ложно обвинить трудящихся-мигрантов в воровстве, халатности и других преступлениях, что ставит их под угрозу задержания и депортации⁶⁵. Например, в Гонконге (Китай) в 14 из 35 случаев, когда домашние работники обращались с жалобой в трибунал по трудовым спорам, работодатель подавал встречный иск⁶⁶, а в Иордании встречные иски влияют на реальные жалобы работников на жестокое обращение и эксплуатацию, поскольку судьи предполагают, что работники могут лгать⁶⁷.

52. Международные конвенции по вопросам труда содержат призывы к сотрудничеству между инспекциями по труду и иммиграционными службами. Основная цель таких инспекций — защита прав всех работников и улучшение условий их труда, а не обеспечение исполнения иммиграционного законодательства⁶⁸. Потеря работы часто означает потерю разрешения на работу и вида на жительство, особенно если разрешение на работу и вид на жительство связаны и «привязаны» к одному работодателю. Это создает для трудящихся-мигрантов риск перехода на нелегальное положение и последующей репатриации или депортации. Отсутствие или потеря подтвержденного документами статуса ставит трудящихся-мигрантов в нелегальное положение, когда им приходится терпеть жестокое обращение или искать других работодателей вместо того, чтобы подать иск и получить доступ к своему праву на правосудие. Обеспечение соблюдения законных прав зачастую представляет серьезные трудности для трудящихся-

⁶⁰ См. пункт 3 стандартного трудового договора Гонконга (Китай) для домашних работников, нанятых из стран за пределами Гонконга. URL: www.immd.gov.hk/eng/forms/forms/id407.html.

⁶¹ Sarah Paoletti, Eleanor Taylor-Nicholson, Bandita Sijapati, and Bassina Farbenblum, *Migrant Workers Access to Justice at Home: Nepal* (Open Society Foundations, 2014).

⁶² См. E/CN.4/1998/74/Add.1.

⁶³ ILO, *Fair recruitment and access to justice for migrant workers* (Geneva, 2022). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_850615.pdf.

⁶⁴ Federation of Asian Domestic Workers Unions, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong*.

⁶⁵ Saraswathi, "Huroob, runaway, absconding: trapping migrants in extreme abuse" (см. примечание 36).

⁶⁶ Federation of Asian Domestic Workers Unions, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong*.

⁶⁷ Federation of Asian Domestic Workers Unions, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong*.

⁶⁸ ILO, *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments* (Geneva, 2016), пункты 477 и 482.

мигрантов, особенно уязвимых для жестокого обращения, у которых может сложиться впечатление, что обеспечение соблюдения прав может повлиять на их право на проживание в стране⁶⁹.

53. Хотя доступ к правосудию часто признан государствами на законодательном уровне, трудящиеся-мигранты, как правило, не имеют возможности воспользоваться осуществимыми, своевременными и доступными средствами правовой защиты, включая доступ к независимому справедливому суду и, при необходимости, к юридической помощи, независимо от гражданства, миграционного статуса или статуса проживания. Например, в Бразилии трудящиеся-мигранты, стремящиеся получить средство правовой защиты от нарушений прав человека или трудовых прав, в принципе могут возбудить дело о мошенничестве против агентства по трудоустройству в соответствии с уголовным кодексом страны, однако случаи коррупции, рабства, торговли людьми и трансграничной миграции в регионе свидетельствуют о том, что этого недостаточно для обеспечения доступа к правосудию и вместо этого требуется отдельное законодательство для решения масштабной и сложной проблемы международного найма⁷⁰. В большинстве случаев трудящиеся-мигранты не имеют неограниченного и эффективного доступа к средствам судебной защиты, без опасений возмездия и высылки. Как отмечалось выше, трудящиеся-мигранты сталкиваются с препятствиями при подаче жалоб на своих работодателей, вербовщиков или других лиц, в том числе в связи с сексуальными домогательствами на рабочем месте, и имеют ограниченный доступ к средствам правовой защиты в случае невыплаты заработной платы и к средствам компенсации за нарушение трудовых прав и другие нарушения прав человека. Женщины-мигранты часто заняты в нерегулируемых неформальных секторах, что еще больше ограничивает их возможности в плане доступа к правосудию и подрывает их возможности получения легального миграционного статуса.

D. Правозащитные подходы к обеспечению трудовых прав мигрантов

54. Государство и гражданское общество применяют ряд успешных мер, укрепляющих соответствие обязательствам по международному праву и в большей степени соответствующих стандартам в области труда. Такие меры включают различные виды деятельности — от программ регуляризации для трудящихся-мигрантов с неурегулированным статусом, обеспечения способов для получения постоянного или гарантированного миграционного статуса для тех, кто имеет временное разрешение на работу или участвует в программах временной миграции, до обеспечения равного доступа к социальной защите, стандартизированных контрактов для трудящихся-мигрантов и создания механизма обеспечения конфиденциальности между различными службами и иммиграционными органами. Ниже приведены некоторые примеры передовой практики.

55. Профсоюз домашних работников в Аргентине под названием “Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares” («Союз персонала домашних работников в частных домах») работает над повышением уровня информированности и доступа к новым изменениям в политике Аргентины в сфере труда. В сотрудничестве с правительством страны этот профсоюз разработал веб-сайт и приложение

⁶⁹ Там же.

⁷⁰ ILO, *The Migrant Recruitment Industry: Profitability and Unethical Business Practices in Nepal, Paraguay and Kenya* (Geneva, 2017). URL: www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_574484/lang--en/index.htm.

для смартфонов и представил видеоинструкции⁷¹ о правах домашних работников, включая заработную плату, свободу объединения и оплачиваемый отпуск. Мобильное приложение облегчает доступ к этой информации и предоставляет контактную информацию об организациях и государственных учреждениях, куда работники могут обратиться за защитой. Эта модель взаимодействия государства и профсоюзов изучается на предмет ее распространения в других странах Южной и Центральной Америки⁷².

56. Правительства и неправительственные организации разработали комплекты методических материалов для повышения уровня информированности трудящихся-мигрантов, добывающих справедливости. Медицинские работники-мигранты, в частности индийские и филиппинские медсестры в таких странах назначения, как Германия, Дания, Норвегия и Финляндия, имеют доступ к инструменту, разработанному Международным объединением работников общественного обслуживания, где описаны механизмы подачи жалоб в рамках конкретных миграционных коридоров, куда работники могут обращаться в случае возникновения проблем⁷³.

57. В Канаде трудящимся-мигрантам разрешено обращаться за получением разрешения на работу без указания конкретного места работы через платформу “Open Work Permit for Vulnerable Workers” («Разрешения на работу без указания конкретного места работы для уязвимых работников»), что позволяет им искать нового работодателя или новую работу на рынке труда в течение 12 месяцев в том случае, если они подвергаются жестокому обращению или рискуют подвергнуться такому обращению⁷⁴.

58. В Марокко система медицинской помощи основана на принципе национальной солидарности в интересах малоимущего населения. Медицинское обеспечение состоит из обязательного медицинского страхования и плана медицинской помощи. Обязательное медицинское страхование предусматривает льготы в натуральной форме (по болезни) и в денежной форме (по болезни и физической инвалидности). В силу принципа национальной солидарности как граждане, так и неграждане страны могут получать льготы в натуральной форме⁷⁵. В Алжире трудящиеся-мигранты (в том числе нелегальные мигранты) включены в систему социального медицинского страхования независимо от их национальности, размера и характера их заработной платы или формы, характера и срока действия их трудового договора⁷⁶.

59. Партнерство между Филиппинами и Бахрейном по выдаче гибких виз, а также разрешений на работу и на проживание сроком на два года с возможностью продления на неопределенный срок обеспечивает возможность легализации трудовых мигрантов в связи с непредвиденными последствиями, вызванными системой «кафала» — традиционной системой спонсорства на Ближнем Востоке⁷⁷. Эта процедура служит в качестве одного из путей легализации

⁷¹ См. www.upacp.org.ar/?page_id=3017#derechosLaborales.

⁷² ILO, “Trade Union Action to Promote Fair Recruitment for Migrant Workers”, ILO brief, April 2020.

⁷³ См. www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=130.

⁷⁴ См. Immigration, Refugees and Citizenship Canada, Open work permits for vulnerable workers [R207.1 – A72] – International Mobility Program, modified 23 February 2023. URL: www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/temporary-residents/foreign-workers/vulnerable-workers.html.

⁷⁵ ILO, *Extending Social Protection to Migrant Workers in the Arab Region* (см. примечание 52).

⁷⁶ Там же.

⁷⁷ Migration Network Hub: Repository of Practices (2023), Philippines-Bahrain Partnership: Flexible Visas. URL: <https://migrationnetwork.un.org/practice/philippines-bahrain-partnership-issuance-flexible-visas>.

статуса филиппинских мигрантов, с тем чтобы они не стали жертвами недобросовестной практики найма, которая часто приводит к торговле людьми.

60. Египет стремится искоренить торговлю людьми, ориентируясь на интересы жертв, с помощью протокола о сотрудничестве в целях создания нового специализированного приюта для жертв торговли людьми. Этот протокол был подписан Министерством социальной солидарности, Национальным советом по вопросам детства и материнства и Египетским обществом Красного Полумесяца⁷⁸.

61. В сотрудничестве с организацией “Better Work Jordan” («Лучшая работа в Иордании») и общественными партнерами был разработан экспериментальный проект по созданию «коридора справедливого найма» между Непалом и Иорданием. В рамках Комплексной программы справедливого найма МОТ установила контакты с частным агентством по трудоустройству, которое разработало процедуры справедливого найма для непальских работников в швейном секторе Иордании в соответствии с общими принципами и оперативным руководством МОТ по справедливому найму⁷⁹.

62. Платформа для международного сотрудничества в отношении незарегистрированных иммигрантов — инициатива низовых организаций, представляющая собой сеть из более чем 140 организаций и 100 индивидуальных защитников, работающих с нелегальными мигрантами в 33 странах, в основном в Европе, а также в других регионах мира. В рамках этой платформы наработана комплексная доказательная база, касающаяся разрыва между международным правом в области прав человека и политикой и практикой, существующими на национальном уровне, что способствует признанию основных прав мигрантов и обеспечивает важную связь между местными реалиями и обсуждениями на уровне политики⁸⁰.

63. Мавритания является страной транзита и назначения для сенегальских трудовых мигрантов. Национальная конфедерация сенегальских трудящихся создала в Нуакшоте центр для потенциальных сенегальских мигрантов, ищущих работу в Мавритании или Европе, а в Дакаре — центр телефонной связи, оказывающий специализированную помощь домашним работникам, большинство из которых составляют женщины-мигранты. Кроме того, Конфедерация принимает жалобы от домашних работников, содействует решению вопросов, связанных с трудоустройством, и выступает в качестве структуры по разрешению споров⁸¹.

Е. Выводы и рекомендации

64. Государства все чаще прибегают к схемам или программам временной миграции для облегчения легальной трудовой миграции, а многие из них явно или неявно стремятся также сократить масштабы нелегальной миграции и связанных с ней пагубных реалий. Однако ограничения, заложенные

⁷⁸ Migration Network Hub: Repository of Practices (2023), Dedicated Shelter for Victims of Trafficking in Persons. URL: <https://migrationnetwork.un.org/practice/dedicated-shelter-victims-trafficking-persons>.

⁷⁹ ILO, “Fair recruitment corridor piloted between Nepal and Jordan (in the garment sector)” (2015–2019), Good Practices database. URL: www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=205.

⁸⁰ ILO, “Platform for International cooperation on undocumented migrants (PICUM)” (2001–2015), Good Practices database. URL: www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=16.

⁸¹ ILO, “Centres for migrants in Senegal and Mauritania”, Good Practices database. URL: www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141.

в этих схемах, создают для мигрантов ситуации уязвимости, которые фактически толкают их на нелегальное положение. Например, отсутствие у мигрантов контроля над сроками выхода из этих программ может подтолкнуть некоторых из них к переходу на нелегальное положение вместо возвращения по окончании срока действия контракта, особенно если у них сложились социальные связи или если условия в стране происхождения стали неблагоприятными из-за изменения климата, политических или экономических потрясений. Для тех, кто подвергнулся эксплуатации или жестокому обращению, получил травму на производстве, работал без оплаты или находился в долговой кабале, возвращение может оказаться невозможным до тех пор, пока не будут погашены долги или не будут получены документы.

65. Многие из таких временных путей несовместимы с обязательствами государств в области прав человека. Как правило, работники устраиваются на ограниченную по срокам низкооплачиваемую работу в таких отраслях, как сельское хозяйство, строительство, работа по уходу или сфера услуг. Временный характер этих программ создает такую структуру жизни для этих мигрантов, что они остаются отрезанными от постоянных средств поддержки и сетей. Формулировка «временное» используется для оправдания некачественного «временного» жилья и множества ограничений целого ряда прав человека, даже в случаях длительной или «постоянно временной» миграции, когда трудящиеся-мигранты неоднократно мигрируют по одной и той же программе в течение десятилетий, а многие и всю свою (трудовую) жизнь, как правило, разлучаясь со своими семьями. Даже в тех случаях, когда потребность в рабочей силе, которую они удовлетворяют, является постоянной, трудящиеся-мигранты, участвующие в этих программах, обычно лишены возможности получить постоянный вид на жительство или гражданство.

66. Необходимы новые механизмы и постоянные пути миграции, которые будут обеспечивать защиту трудящихся-мигрантов в странах трудоустройства независимо от их статуса. Мигранты должны иметь возможность трудиться на достойной работе в безопасных условиях, без дискриминации и эксплуатации, а их трудовые права и права человека должны быть защищены, где бы они ни жили и ни работали.

67. Ответственность и обязанность государств — институционализировать управление миграцией на основе прав человека, руководствуясь принципом недискриминации для всех работников (в таких областях, как оплата труда, вычеты на жилье или транспорт, доступ к правам, социальная защита и медицинское страхование).

68. Специальный докладчик призывает государства и другие заинтересованные стороны:

а) укрепить защиту домашних работников и распространить ее на всех трудящихся-мигрантов независимо от их статуса, в том числе в том, что касается минимальной заработной платы, оплаты сверхурочных, продолжительности рабочего дня, условий труда, выходных дней, ежегодного отпуска, свободы объединения, защиты в плане социального обеспечения (а именно, родительский отпуск по уходу за ребенком, медицинское страхование, пенсии и пособия по инвалидности, семейные и детские льготы), а также эффективных средств правовой защиты;

б) внедрить системы обеспечения конфиденциальности между государственными службами и иммиграционными властями, с тем чтобы не препятствовать всем мигрантам в получении доступа к образованию,

надлежащему жилью, услугам в области культуры и здравоохранения, включая комплексные услуги по охране сексуального и репродуктивного здоровья и другие основные льготы, такие как продовольственные пособия, без дискриминации и страха быть обнаруженными, задержанными и депортированными;

c) усилить надзор и контроль за деятельностью агентств по трудоустройству, брокеров, вербовщиков и других посредников: внедрить целостную и всеобъемлющую политику в области найма персонала, предусматривающую проведение тщательной проверки на предмет соблюдения прав человека и законодательства; разработать полностью надежные, прозрачные и публично подотчетные системы лицензирования компаний по найму персонала; обеспечить принятие ограничительных мер, препятствующих перерегистрации недобросовестных агентств, у которых были отозваны лицензии; регламентировать деятельность нелегальных агентов и применять санкции к нелегальным агентствам; разработать рейтинговые схемы и «черные списки» для оценки поведения агентств по трудоустройству; создать конфиденциальные «горячие линии» для трудящихся-мигрантов, по которым они могут сообщить о небезопасной работе; а также ввести фактический запрет на взимание с мигрантов любых видов оплаты за трудоустройство;

d) создать надежную и эффективную систему трудовой инспекции, предусматривающую регулярное проведение внезапных проверок на всех рабочих местах, и обеспечить достаточное количество трудовых инспекторов, хорошо подготовленных и способных контролировать и обеспечивать соблюдение стандартов в области прав человека и труда. Трудовые инспекторы должны иметь возможность непосредственно опрашивать трудовых мигрантов, проверять их контракты, следить за тем, чтобы им разрешалось хранить у себя свои паспорта, чтобы им своевременно выплачивали заработную плату и в полном объеме выдавали документы, удостоверяющие личность. Трудовых инспекторов должны сопровождать переводчики для обеспечения перевода на языки, понятные трудящимся-мигрантам;

e) принять все необходимые меры для предотвращения, расследования, судебного преследования и наложения наказания в связи с нарушениями и ущемлениями прав человека, совершаемыми в отношении трудящихся-мигрантов, будь то со стороны государственных служащих или частных лиц;

f) обеспечить всем трудящимся-мигрантам равный доступ к правосудию, механизмам подачи жалоб и средствам правовой защиты, чтобы трудящиеся имели возможность подавать иски в суды по трудовым спорам и бороться с дискриминацией в сфере занятости, в том числе по вопросам найма; спонсорства; вида на жительство; контрактов; условий труда и жилищных условий; защиты заработной платы и в рамках других трудовых споров, без опасения возмездия и с обеспечением своевременного рассмотрения дел. Необходимо гарантировать доступ к услугам переводчиков и юридической помощи, а также учитывать языковые барьеры, транспорт, график работы и отсутствие у трудящихся-мигрантов доступа к информации о правах и услугах, с тем чтобы обеспечить справедливое обращение с ними наравне с гражданами и подданными стран назначения;

g) обеспечить наличие у трудящихся-мигрантов письменных трудовых договоров на понятном им языке с описанием их конкретных обязанностей и параметров работы; вознаграждения, льгот и отчислений; должностных инструкций; месторасположения, выходных дней и часов работы;

жилищных условий (там, где это применимо); транспорта; средств эффективной помощи и средств правовой защиты; и учета гендерных аспектов на объектах. Для этого следует принять типовые и стандартизированные контракты для трудовых мигрантов в различных отраслях и с разным уровнем квалификации. Государства должны ввести запрет и меры наказания в отношении практики подмены контрактов, удержания документов и принудительной изоляции или запираания в домах трудящихся-мигрантов, в особенности домашних работников;

h) отменить систему «кафала» и программы с привязкой к работодателю и заменить их регулируемым открытым рынком труда, где права и статус пребывания трудящихся-мигрантов не привязаны к одному работодателю или сектору, учитывая при этом реальное положение дел на рынке труда и предусматривая возможность перемычек между различными типами работы и статусами разрешения на работу, с тем чтобы предотвратить ситуации, когда трудящиеся-мигранты оказываются на нелегальном положении при изменении ситуации с работой или в случаях эксплуатации. Это включает отмену требований по принципу «отсутствия возражений» и требований к получению разрешения на выезд, что позволит трудовым мигрантам менять спонсоров;

i) устранять гендерные барьеры на рынке труда путем предоставления женщинам-мигрантам легального статуса, независимо от их семей, партнеров, супругов и работодателей;

j) принимать меры по обеспечению того, чтобы политика воссоединения семей, предоставления многократных разрешений на повторный въезд и доступа к постоянным путям миграции применялась к трудящимся-мигрантам на всех уровнях, включая домашних работников, с тем чтобы их супруги и дети могли присоединиться к ним в стране назначения;

k) улучшить понимание различных реалий и проблем, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты, а также их специфических потребностей путем активного взаимодействия с мигрантами и проведения информационно-просветительских кампаний, направленных на более полное уважение достоинства трудящихся-мигрантов и высвечивание их социального и экономического вклада в жизнь общества;

l) защищать права трудящихся-мигрантов на ведение коллективных переговоров, свободу мирных собраний и объединений, независимо от их статуса и сектора занятости, а также укреплять потенциал профсоюзов по защите трудовых прав и прав человека трудящихся-мигрантов и способствовать активному гражданскому участию в решении вопросов, связанных с управлением трудовой миграцией и соответствующими видами практики;

m) обеспечить безопасные и легальные пути миграции, основанные на правах человека и учитывающие гендерные аспекты, возрастные факторы и потребности детей, принимая во внимание особые потребности всех мигрантов, находящихся в уязвимом положении; обеспечить доступ к получению легального статуса для нелегальных мигрантов; процессы регуляризации и продления разрешений на работу не должны быть связаны со спонсорством со стороны работодателей и должны предоставлять трудящимся-мигрантам прямые возможности к получению легального статуса;

n) проводить раннее выявление жертв гендерного насилия или торговли людьми; обеспечивать наличие четкой системы обеспечения конфиденциальности между местной полицией и иммиграционными властями

для поощрения подачи сообщений о преступлениях, а также предоставлять безопасное жилье трудовым мигрантам, которые стремятся покинуть плохо обращающихся с ними работодателей, супругов, партнеров или других лиц;

о) разработать двусторонние соглашения по трудовой миграции между странами назначения и странами происхождения, в которых уделялось бы приоритетное внимание полной реализации прав человека и трудовых прав мигрантов на основе международных стандартов и всесторонне учитывались бы мнения как мигрантов, так и гражданского общества, а также поощрялся бы систематический обмен оперативной информацией о сторонах, эксплуатирующих трудящихся-мигрантов;

р) обеспечить, чтобы все системы сбора данных были современными и точными и предусматривали сбор данных, дезагрегированных по возрасту, полу, расе, этнической принадлежности, миграционному статусу, религии или убеждениям, инвалидности, сексуальной ориентации и гендерной идентичности, социально-экономическому положению, географическому положению и другим характеристикам, а также полностью отражали этапы трудовой миграции и схемы найма, благополучие трудящихся-мигрантов, обращение с ними и их местонахождение.