**Актуальные подходы МОТ к вопросам трудовой миграции**

**На пути к глобальному договору о безопасной, упорядоченной и легальной миграции**

Согласно оценкам МОТ, в 2013 году насчитывалось 150 млн. работников-мигрантов: 83,7 млн. мужчин (55,7%) и 66,6 млн. женщин (44,3%). Трудовые мигранты составляют 4,4% всей рабочей силы мира. Почти половина всех трудовых мигрантов (48,5%) сосредоточена в Северной Америке и в Северной, Южной и Западной Европе, и только немногим более одной пятой (21,9%) – в Азии и в бассейне Тихого океана. Самый весомый удельный вес трудовых мигрантов в общей численности всех работников отмечается в арабских государствах (одна треть), за ними следуют страны Северной Америки (одна пятая) и страны Северной, Южной и Западной Европы (одна шестая)[[1]](#footnote-1).

Согласно данным МОТ, в 2013 году 106,8 млн. мигрантов было занято в сфере услуг, что составляет 71,1% всех работников-мигрантов. Из этого числа 7,7% работали в качестве домашней прислуги. Оставшаяся часть была занята в промышленности, включая обрабатывающую промышленность и строительство, и в сельском хозяйстве[[2]](#footnote-2).

Миграция в поисках работы может затрагивать как высококвалифицированных, так и малоквалифицированных работников и быть безвозвратной или временной. Более одной трети (60 млн.) всех трудовых мигрантов считаются мигрантами с востребованными профессиональными навыками[[3]](#footnote-3). Безвозвратная миграция в поисках работы характерна для стран с высоким и средним уровнем доходов, и её превосходит временная трудовая миграция. Безвозвратные мигранты обычно оседают в стране назначения, где некоторые из них стремятся получить статус натурализовавшихся граждан, а временные мигранты остаются и работают в стране в течение определённого периода времени, который может длиться от нескольких месяцев до нескольких лет. Работники-мигранты с более высоким уровнем квалификации, как правило, легче закрепляются в стране назначения, чем низкоквалифицированные работники[[4]](#footnote-4).

Процесс миграции предполагает сложные задачи с точки зрения управления, защиты трудящихся мигрантов, миграции и развития связей и международного сотрудничества. Учитывая обеспокоенность в связи с масштабными передвижениями беженцев и мигрантов, в сентябре 2016 года Генеральная Ассамблея ООН приняла Нью-Йоркскую декларацию о беженцах и мигрантах, которая налагает на государства-члены обязательство принять два глобальных договора в 2018 году: один – о беженцах, а другой – о безопасной, упорядоченной и легальной миграции.

Цель глобального договора о миграции заключается в разработке целого ряда принципов, обязательств и понятий для государств-членов ООН относительно международной миграции во всех её проявлениях, включая гуманитарные аспекты, аспекты развития и прав человека, равно как и другие аспекты миграции. Этот договор должен также ориентироваться на Повестку дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года и может включать исполнимые обязательства, средства реализации и общие условия осуществления дальнейших мер и анализа хода их выполнения.

**Вклад МОТ в глобальные усилия по решению проблем трудовой миграции**

Генеральная конференция Международной организации труда (МКТ), собравшаяся на свою 106-ю сессию в июне 2017 г., провела общее обсуждение на эту тему на основе Доклада IV [*Рассмотрение проблем организации управления в контексте изменяющегося характера трудовой миграции*](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550536/lang--en/index.htm)*.*

В Докладе отмечается, что проводимые в настоящее время дебаты по вопросам миграции часто строятся на ошибочных представлениях о взаимосвязях между миграцией, занятостью и развитием. Это ещё более усложняется вследствие массовых передвижений беженцев, особенно в районе Средиземноморья. Международное бюро труда (МБТ) подчеркивает, что такие ложные представления затрудняют возможность привести убедительные доводы в пользу эффективно управляемой трудовой миграции как силы, позитивно влияющей на устойчивое развитие. При этом отмечается, что, несмотря на имеющиеся трудности, становится всё более неотложной задача рассмотрения проблем управления трудовой миграцией в свете стремительно изменяющегося характера труда, углубляющихся экономических и демографических различий и необходимости предложения профессиональных навыков, востребованных рынком труда.

В Докладе указывается, что дефицит востребованных профессиональных навыков, испытываемый во всех регионах мира, требует проведения целого спектра политических мер, которые способствуют решению также и вопросов развития людских ресурсов на национальном уровне. В этом плане временная трудовая миграция высококвалифицированных кадров может стать частью общих мер реагирования на сложившуюся ситуацию. В этом отношении, подчеркивает МБТ, одна из политических мер реагирования заключается в выявлении потребностей в работниках определённой квалификации посредством двустороннего и регионального сотрудничества.

Другой такой мерой является применение практики справедливого найма, благодаря которой реально обеспечивается соответствие между профессиональными навыками мигрантов и требованиями имеющихся рабочих мест. Испытывается также необходимость отчётливее осознавать сегодняшние потребности в профессиональных навыках в условиях изменяющейся природы труда. Некоторые аналитики прогнозируют к 2020 году возможный глобальный дефицит работников высокой и средней квалификации в 85 млн. человек[[5]](#footnote-5)

МБТ подчеркивает, что понадобятся новаторские решения, чтобы привлекать, удерживать и использовать наиболее квалифицированных работников в глобальных масштабах, на что уже делают ставку многие компании благодаря оказанию содействия профессиональной подготовке будущих работников в процессе их общеобразовательного развития, начиная с дошкольного обучения и вплоть до послевузовского профессионального образования; кроме того, необходимо предусмотреть послабления в отношении бюрократических инструкций и процедур, чтобы обеспечить приём на работу работников-мигрантов высокой квалификации.

В то же время более рациональная политика в области трудовой миграции, охватывающая работников всех квалификационных категорий, не может заменить собой ни эффективное образование, получаемое мигрантами в своей стране, ни реформы в области профессиональной подготовки. Политические меры в области трудовой миграции должны носить взаимодополняющий характер и стимулировать процесс внедрения дальнейших новшеств в системы образования как на национальном, так и на региональном уровнях, отмечается в Докладе МБТ.

**Защита работников-мигрантов и сокращение издержек трудовой миграции**

В упомянутом Докладе МБТ на МКТ 2017 г. особо отмечается, что если трудовая миграция умело регулируется и строится на международных трудовых нормах, она может оказывать значительное позитивное влияние на состояние экономики и процессы развития. Правительства несут главную ответственность за обеспечение защиты работников-мигрантов - особенно малоквалифицированных - в таких секторах, как сельское хозяйство, строительство и домашний труд, женщин-мигрантов и молодёжи, от злоупотреблений и дискриминации, а также за сокращение дефицита достойного труда. Особое внимание, уделяемое защите этих трудовых мигрантов, также создаёт оптимальный подход к защите местных работников, не допускающий «социального демпинга».

МБТ подчеркивает, что неэффективное регулирование странами трудовой миграции в рамках миграционных коридоров и внутри регионов, как правило, несёт с собой рост социально-экономических издержек для работников и предприятий. При этом управление миграцией может быть более эффективным только тогда, когда сильные учреждения рынка труда в странах назначения и социальные партнёры активизируют своё участие в миграционном диалоге. По мнению МБТ, расширение сотрудничества между странами во взаимодействии с социальными партнёрами на двустороннем и региональном уровнях способствует формированию миграционных режимов, позволяющих снижать эти затраты.

К его важнейшим направлениям относятся защита прав работников, содействие процессам справедливого найма, повышение степени соответствия численности работников и имеющихся рабочих мест, в том числе путём формирования квалификационных стандартов и систем признания профессиональных навыков и квалификаций, а также повышение согласованности в деятельности систем социального обеспечения.

***Укрепление учреждений рынка труда***

Учреждения рынка труда играют ключевую роль в создании стабильных миграционных режимов во всем мире. Обеспечение равенства обращения между мужчинами и женщинами из числа мигрантов, с одной стороны, и гражданами страны, с другой, преодоление раздвоения рынков труда для мигрантов и немигрантов и обеспечение мигрантам возможности реализовать свой потенциал человеческого развития в стране назначения и стране происхождения требуют умело функционирующих учреждений рынка труда, которые уделяют особое внимание потребностям и интересам трудовых мигрантов.

***Усиление внимания к двусторонним соглашениям***

В случаях, когда двусторонние соглашения содержат положения, опирающиеся на международные трудовые нормы, они могут служить полезными инструментами, содействующими справедливому и действенному управлению трудовой миграцией. При этом отмечается, что институциональные аспекты двусторонних соглашений о трудовой миграции создают дополнительные сложности для обеспечения эффективного применения, прозрачности и мониторинга во всех миграционных коридорах, а также для осуществления роли социального диалога.

Серьёзные проблемы также возникают в связи с изменениями в преобладающих формах мобильности работающих женщин-мигрантов и с выбором оптимального подхода к отражению положений о социальном обеспечении в отсутствие отдельных соглашений о социальном обеспечении.

Признается, что МБТ могло бы оценить роль и деятельность служб инспекции труда в обеспечении соблюдения трудового законодательства в отношении всех трудовых мигрантов, особенно нелегальных, а также в предоставлении им доступа к правосудию, включая эффективные и простые в использовании механизмы рассмотрения жалоб и урегулирования споров. МБТ могло бы также оценить степень организованности работников-мигрантов и уровень их участия в коллективных переговорах в интересах решения задачи 8.8 Повестки дня ООН до 2030 года, которая предусматривает обеспечение защиты трудовых прав всех работников, в том числе работников-мигрантов.

***Расширение участия социальных партнёров***

Расширение участия социальных партнёров в региональных экономических сообществах и региональных и межрегиональных консультативных процессах даёт надежду на повышение качества управления трудовой миграцией. Это может опираться на взаимодействие социальных партнёров на национальном уровне. Во многих регионах и межрегиональных коридорах их участие незначительно отчасти из-за дефицита возможностей у организаций работодателей и работников. При этом в ряде регионов наблюдается активизация участия социальных партнёров, на основе чего формируются модели передовой практики.

Считается, что МОТ могла бы содействовать повышению согласованности и адресности информационно-просветительских и образовательных программ, нацеленных на недопущение дискриминации трудовых мигрантов и увеличение их вклада в процесс развития, что подчёркивается в Нью-Йоркской декларации о беженцах и мигрантах 2016 года и Повестке дня до 2030 года. Считается, что МБТ могло бы активнее участвовать в глобальной кампании Генерального секретаря ООН по противодействию ксенофобии, одобренной в Нью-Йоркской декларации[[6]](#footnote-6).

**Проблемы регулирования трудовой миграции и пути их решения**

По итогам обсуждения на МКТ 2017 года участники Комитета по трудовой миграции сформулировали свои**Заключения о справедливом и действенном управлении трудовой миграцией**, которые были поддержаны участниками Конференции на ее пленарном заседании. Эти Заключения сводятся к следующему:

**I. Возможности, вызовы и риски в области трудовой миграции**

**1.** Трудовая миграция является характерной чертой современных рынков труда и будущей сферы труда. В национальных и международных политических программах трудовая миграция занимает всё более важное место. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции наглядно свидетельствуют о глобальной важности этого вопроса: они открывают для МОТ широкие возможности претворять в жизнь Программу достойного труда, включая основополагающие принципы и права в сфере труда.

**2.** Трудовая миграция становится всё более многообразным и сложным явлением. Всё более широкое распространение получает временная трудовая миграция. Многие страны являются в одно и то же время странами и происхождения, и транзита, и назначения. Всё чаще ряды трудовых мигрантов пополняют женщины, а в таких секторах, как сектор по уходу и домашний труд, они составляют большинство работников-мигрантов, Они могут сталкиваться с дискриминацией, эксплуатацией и плохим обращением, включая насилие и домогательства.

**3.** Тщательно отрегулированная трудовая миграция может способствовать устойчивому развитию стран происхождения, транзита и назначения и приносить пользу трудовым мигрантам и их семьям, открывать перед ними новые перспективы. Она может сбалансировать спрос и предложение рабочей силы, содействовать развитию профессиональных навыков на всех уровнях и их применению в других областях деятельности, способствовать укреплению систем социальной защиты, стимулировать процесс инноваций и обогащать сообщества как культурными, так и социальными достижениями.

Недостаточно эффективно регулируемая трудовая миграция может быть чревата рисками и вызовами (в том числе в плане устойчивого развития и достойного труда) в странах происхождения, транзита и назначения, особенно для низкооплачиваемых работников. Эти риски могут включать такие факторы, как незащищённость и неформальность, утечка умов, перемещение лиц, усиление риска детского труда, долговая кабала, принудительный труд, торговля людьми; риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда, другие дефициты достойного труда. В отдельных случаях некоторые из этих рисков приводят к летальному исходу. Расизм, ксенофобия и дискриминация, ошибочное восприятие и дезинформация дополняют собой общие вызовы, связанные с трудовой миграцией.

**4.** Максимальное расширение преимуществ трудовой миграции и сведение до минимума связанных с ней рисков и социальных издержек требуют эффективного и действенного управления такой миграцией. Как уникальная трёхсторонняя организация МОТ, с её основанными на правах принципами деятельности, играет важную роль в этих усилиях. На сегодняшний день она уже провела в этой области огромную работу, которая позиционирует её как лидера, отстаивающего принципы достойного труда в процессе трудовой миграции; она активно участвует в Глобальном договоре о безопасной, упорядоченной и легальной миграции и в реализации Повестки дня до 2030 года.

**II. На пути к справедливому и действенному управлению трудовой миграцией**

**5.** Ввиду того что все государства обладают суверенным правом формировать собственную политику управления трудовой миграцией и что возможности и риски могут варьироваться на национальном уровне и внутри миграционных коридоров, необходимо разрабатывать индивидуальные и эффективные меры реагирования в сфере политики. Они должны основываться на достоверных данных и фактических свидетельствах, в которых бы отражались конкретные проблемы, стоящие перед разными странами, регионами и участниками. Как показывает опыт, модели управления трудовой миграцией, нацеленные на обеспечение достойного труда для всех, начинаются с создания всеобъемлющих основ политики, опирающихся на международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда. Механизмы действенного управления трудовой миграцией должны также учитывать меняющиеся потребности предприятий и работников и в том числе устранять пробелы в профессиональных навыках, образовании и профессиональной подготовке, с особым вниманием к женщинам и молодёжи, а также лицам с ограниченными возможностями и другим уязвимым группам. Учреждения рынка труда признаются как средства, обеспечивающие формирование инклюзивной, справедливой и честной политики в отношении всех работников, включая трудовых мигрантов.

**6.** Эффективное управление трудовой миграцией требует координации действий соответствующих государственных учреждений для постановки и достижения общих целей («общегосударственный» подход). Социальный диалог во всех его разнообразных формах лежит в основе мандата МОТ и играет центральную роль в обеспечении справедливой трудовой миграции. Имеются веские свидетельства того, что участие трёхсторонних партнёров МОТ в национальных и региональных процессах может повысить эффективность и устойчивость политики в области трудовой миграции, в том числе в отношении справедливого найма, защиты работников-мигрантов, развития профессиональных навыков и признания квалификаций, и что оно может улучшить восприятие этих вопросов общественностью.

***Области, требующие особого внимания***

**7. *Защита трудовых мигрантов и их интеграция на рынке труда.*** Для создания возможностей достойного труда мигрантов и местного населения необходимо формировать инклюзивные и устойчивые рынки труда в странах происхождения, транзита и назначения. Меры, направленные на защиту и обеспечение достойного труда, содействуют социально-экономической интеграции и равенству обращения. Необходимо реально обеспечивать соблюдение основополагающих прав трудовых мигрантов в сфере труда и их доступ к правосудию, независимо от статуса мигрантов. Защита прав мигрантов в сфере труда, как это предусмотрено соответствующими конвенциями МОТ, как например Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№97), Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№143) и другие нормы, включая Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости (№181) и Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников (№189), требует скоординированного подхода политических ведомств, учреждений, обеспечивающих соблюдение трудового законодательства и нормативно-правовых актов, и социальных партнёров государств-членов в соответствии с национальными законодательством и практикой.

**8. *Признание и развитие профессиональных навыков.*** В программах трудовой миграции, в том числе временных, зачастую отсутствуют эффективные системы трудоустройства в соответствии с квалификацией работников. Тем не менее, они должны основываться на точной оценке потребностей и пробелов в профессиональных навыках, в том числе предоставлять возможности для повышения квалификации и переподготовки как мигрантов, так и местных работников. Частному сектору, а также организациям работодателей и работников, принадлежит важная взаимодополняющая роль в предоставлении директивным органам актуальной информации о потребностях рынка труда. Работники-мигранты, особенно малоквалифицированные, часто ограничиваются в доступе к системам профессионального обучения и признания профессиональных навыков, особенно когда речь заходит о признании предшествующей профессиональной подготовки. Государственные службы занятости и частные агентства по трудоустройству при надлежащем регулировании могут играть важную роль в предоставлении эффективных услуг по признанию квалификации и трудоустройству работников-мигрантов. МОТ должна оказывать трёхсторонним участникам активную и действенную поддержку в развитии и признании профессиональных навыков.

**9. *Справедливый наём.*** Справедливый наём имеет предопределяющее значение для снижения риска эксплуатации трудовых мигрантов и жестокого с ними обращения, гендерного насилия, детского и принудительного труда и торговли людьми, а также для совершенствования услуг по повышению квалификации и трудоустройству как в странах происхождения, так и в странах назначения. Это становится ещё более актуальной задачей, поскольку временная миграция возрастает, а системы поставок усложняются. Осуществление и пропаганда инициативы МОТ в отношении справедливого найма, Общих принципов и оперативных рекомендаций, касающихся справедливого найма, и Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде и сопровождающей её Рекомендации могут способствовать предупреждению и пресечению злоупотреблений, в том числе взимания с работников-мигрантов платы за наём и других побочных сборов, а также обеспечивать прозрачность и эффективность.

**10. *Социальная защита.*** Облегчение доступа работников-мигрантов и их семей к социальной защите в соответствии с национальными законодательными и нормативно-правовыми актами и международными обязательствами гарантирует реализацию их прав на социальное обеспечение, создаёт равные условия для местных работников и трудовых мигрантов и способствует справедливой миграции. Страны могут рассмотреть возможность: а) проведения переговоров о заключении многосторонних или двусторонних соглашений о социальном обеспечении, предусматривающих переносимость прав и пособий мигрантов; b) включения положений о социальном обеспечении в соглашения о трудовой миграции; c) предоставления трудовым мигрантам и их семьям доступа к национальным системам социальной защиты, включая минимальные уровни социальной защиты, которые нацелены на обеспечение, помимо прочего, доступа к основным медицинским услугам.

**11. *Свобода объединения.*** Трудовые мигранты могут сталкиваться с препятствиями как законодательного, так и практического порядка на пути создания организаций и проведения коллективных переговоров. Свобода объединения является основополагающим правом и условием, благоприятствующим реализации принципов достойного труда.

**12. *Данные и статистика.*** В контексте Повестки дня до 2030 года актуальные, достоверные и сопоставимые данные о трудовой миграции, в том числе с разбивкой по возрасту и полу, являются ключом к формированию политики на основе фактических данных, оценке воздействия программ трудовой миграции и защите прав работников-мигрантов. Важно добиться согласования понятий и определений, касающихся трудовой миграции, равно как и обеспечить сбор данных о конкретных секторах экономики, в которых преобладают работники-мигранты. Они должны быть частью национальных и региональных планов по сбору данных.

**13. *Временная трудовая миграция.*** Временная трудовая миграция может оказывать позитивное воздействие на рынки труда стран происхождения и назначения и может покрывать реальный краткосрочный дефицит трудовых ресурсов и профессиональных навыков в отдельных секторах. Однако необходимо уделять пристальное внимание вопросам действенного управления временной трудовой миграцией и защиты прав работников-мигрантов и местных работников, обеспечивать достойный труд, предусматривать равное обращение в соответствии с национальными законодательными и нормативно-правовыми актами и международными обязательствами, соблюдать основополагающие принципы и права в сфере труда.

**14. *Нелегальная трудовая миграция.*** Наблюдается рост нелегальной трудовой миграции, особенно малоквалифицированных работников. Нелегальная трудовая миграция повышает уязвимость работников-мигрантов к эксплуатации и нарушениям прав человека, а в отдельных случаях может ухудшить установленную заработную плату и условия труда. Вследствие этого возникают проблемы у работников-мигрантов, местных сообществ и самих правительств. Такая миграция может подрывать доверие к способности правительств эффективно управлять трудовой миграцией и приводить к негативному резонансу в обществе.

**15. *Двусторонние соглашения*** могут быть действенными инструментами управления миграцией, обеспечивающими безопасную, легальную и упорядоченную трудовую миграцию между странами, одновременно покрывая потребности рынка труда и обеспечивая защиту работников-мигрантов; они могут приносить больше пользы, если строятся на принципах социального диалога.

**16. *Региональные механизмы управления трудовой миграцией*** могут быть важной частью действенной и справедливой политики в этой области, однако региональные и национальные учреждения могут быть слабыми и не иметь достаточных ресурсов. Национальное законодательство и политика часто не согласуются с региональными механизмами. Необходимо обеспечить более полное и активное участие трёхсторонних партнёров МОТ. Усилия по укреплению потенциальных возможностей министерств труда и организаций работников и работодателей для участия в региональных дебатах и процессах начали давать определённые плоды.

**III. Дальнейшие шаги: приоритеты деятельности МОТ**

**17.** МОТ должна расширять и совершенствовать свою работу по вопросам международной трудовой миграции, сообразуясь с потребностями трёхсторонних участников, и играть ведущую роль в обеспечении достойного труда в сфере трудовой миграции. Настоящий документ должен послужить ориентиром для МОТ в её дальнейшей деятельности в этой области, включая её вклад в разработку ***Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции***. Приоритетными задачами являются:

1) *Международные трудовые нормы*. Содействовать ратификации и эффективному применению, в соответствующих случаях, конвенций и рекомендаций МОТ, а также основ политики, касающихся управления трудовой миграцией и защиты работников-мигрантов. Повышать осведомлённость об этих нормах и механизмах, демонстрировать их гибкость и преодолевать ложные представления о значении определённых нормативных положений, используя удобные для пользователя материалы.

2) *Профессиональные навыки.* Оказывать содействие: i) в развитии профессиональных навыков и механизмов их признания, независимо от их приобретения на формальной или неформальной основе, в том числе на отраслевом уровне; ii) в формировании более качественных оценок потребностей в профессиональных навыках на всех уровнях; iii) в приведении профессиональной подготовки в соответствие с потребностями рынка труда при активном участии социальных партнёров.

3) *Справедливый наём.* Оказывать поддержку и содействие усилиям трёхсторонних участников по реализации Общих принципов и оперативных рекомендаций МОТ, касающихся справедливого найма, в том числе путём распространения информации, наращивания потенциальных возможностей и оказания технической помощи, а также использования синергетических связей с другими инструментальными средствами и инициативами, нацеленными на поощрение справедливого найма. Прилагать усилия по разработке и тестированию методологии оценки расходов на наём в рамках задачи 10.7 Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и продолжить работу по определению платы за наём и взаимосвязанных побочных сборов. В зависимости от решения Административного совета, МБТ должно оценить воздействие и эффективность этой работы путём проведения оценки на высоком уровне или использования другого подходящего метода в течение пяти лет, с тем, чтобы Административный совет смог определиться в отношении необходимости дальнейших действий.

4) *Данные.* Осуществлять сбор и распространение сопоставимых данных о трудовой миграции, в том числе в разбивке по полу и возрасту, и о её влиянии на рынки труда в странах происхождения, транзита и назначения, а также на работников-мигрантов. Продолжить работу по принятию международных статистических стандартов в области трудовой миграции на Международной конференции статистиков труда в 2018 году. Предоставлять техническую помощь в целях рационализации процесса сбора данных государствами-членами и содействовать обмену передовым опытом.

5) *Социальная защита.* Наращивать потенциальные возможности трёхсторонних участников в целях разработки и реализации двусторонних и многосторонних соглашений о социальном обеспечении и расширения охвата систем социальной защиты на работников-мигрантов, в том числе посредством установления минимальных уровней социальной защиты, как это определено национальными законодательными и нормативно-правовыми актами, и с учётом международных обязательств. Задавать контрольные ориентиры, оценивать и разрабатывать рекомендации, направленные на устранение препятствий, с которыми сталкиваются конкретные группы мигрантов, в частности, в рамках коридоров трудовой миграции и в региональных экономических сообществах.

6) *Свобода объединения.* Сотрудничать с трёхсторонними участниками МОТ в целях выявления препятствий на пути обеспечения свободы объединения для трудовых мигрантов и осуществлять анализ наиболее действенных мер и стратегий, направленных на их преодоление.

7) *Временная трудовая миграция.* Выполнить сравнительный анализ программ временной и круговой трудовой миграции, включая спонсорские программы работодателей, изучить их воздействие на мигрантов и местных работников, а также на национальные условия и рынки труда и представить результаты на рассмотрение Административного совета.

8) *Нелегальная трудовая миграция.* Поощрять обмен передовой практикой, направленной на сокращение нелегальной трудовой миграции, включая пути выхода из состояния нелегальности. Содействовать соблюдению прав человека и основополагающих принципов и прав в сфере труда работников-мигрантов, независимо от их статуса мигранта. Расширить исследовательскую работу и оказывать поддержку странам в целях сокращения нелегальной трудовой миграции. Поощрять правительства к тому, чтобы работники-мигранты, находящиеся на нелегальном положении, имели возможность безопасно сообщать о жестоких условиях работы и иметь доступ к правосудию.

9) *Двусторонние и многосторонние соглашения.* Способствовать деятельности трёхсторонних платформ для организации встреч представителей правительств стран происхождения, транзита и назначения и социальных партнёров на различных уровнях для обмена передовыми методами разработки, наполнения содержанием, заключения, осуществления, мониторинга и оценки двусторонних и многосторонних соглашений, учитывающих гендерные факторы, соответствующих нормам МОТ, основанных на социальном диалоге и обеспечивающих удовлетворение потребностей рынка труда стран происхождения и назначения, сообразно обстоятельствам, и защиту работников-мигрантов.

10) *Сотрудничество с соответствующими учреждениями, занимающимися вопросами трудовой миграции.* Углублять сотрудничество с Группой по проблемам глобальной миграции, в частности с Международной организацией по миграции и Управлением Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека, в том числе в рамках процесса, ведущего к принятию и выполнению ***Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции***. В полной мере использовать уникальный трёхсторонний характер МОТ и её нормативную базу.

\*\*\*

Принятые МОТ принципы и рекомендации, касающиеся справедливого найма, знаменуют собой важный шаг к сведению воедино многих норм МОТ и передовых практических методов, появляющихся в этой области в полевых бюро Организации. Рекомендации находятся на ранней стадии выполнения, однако совершенно ясно, что необходимо будет расширить их применение и усилить мониторинг их воздействия. При этом остаётся ряд нерешённых вопросов. К ним относятся содержание и определение сборов и затрат на наём, а также роль и ответственность организаций работников в вопросах найма.

МБТ подчеркивает, что защита мигрантов требует выполнения обязательств, принятых в рамках задачи 8.8 по обеспечению достойного труда и задачи 10.7 по упорядоченной, безопасной, легальной и ответственной миграции и мобильности населения Целей ООН в области устойчивого развития. Одним из важнейших показателей, определённых ООН (10.7.1), предусмотрено измерение затрат на наём. Однако серьёзный дефицит данных о практике найма означает, что решение этой проблемы требует принятия более высоких обязательств и вложения сил и средств в сбор данных и мониторинг. Это одна из причин, почему МОТ и Всемирный банк в настоящее время разрабатывают соответствующую методологию. Это станет одной из важных тем при подготовке Глобального договора о миграции, которую трёхсторонние участники МОТ, возможно, пожелают обсудить.

Принятая участниками Конференции МОТ 2017 г. Резолюция предложила Административному совету МБТ провести предметное обсуждение этих заключений и сформулировать рекомендации в адрес Международного бюро труда по их реализации. Она также поручила Генеральному директору:

1) подготовить план действий по реализации заключений и направить его Административному совету для рассмотрения;

2) направить заключения соответствующим глобальным, региональным и международным организациям в целях их информирования и принимать их во внимание в ходе подготовки предложений МОТ для их учёта в Глобальном договоре о безопасной, упорядоченной и легальной миграции;

3) учитывать заключения при подготовке будущих предложений по программе и бюджету и осуществлять их реализацию, а также претворение в жизнь соответствующих аспектов Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в максимально возможной мере в ходе исполнения Программы и бюджета МОТ на 2018-19 годы.

август 2017 г.

1. МБТ: *ILO global estimates*, op. cit., стр. 5–6. [↑](#footnote-ref-1)
2. Там же [↑](#footnote-ref-2)
3. A.T. Fragomen, Jr.: *The Business Case for Migration: The GFMD Business Mechanism’s Position Paper and Recommendations for Presentation at the Ninth GFMD Summit*, Глобальный форум по занятости и развитию, Бангладеш, декабрь 2016 г., стр. 4. [↑](#footnote-ref-3)
4. МБТ: *Справедливая миграция: Формирование программы МОТ*, доклад Генерального директора, Доклад I(B), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014 г., стр. 72-74. [↑](#footnote-ref-4)
5. R. Dobbs et al.: *The world at work: Jobs, pay, and skills for 3.5 billion people*, McKinsey Global Institute, Sep. 2012, Executive Summary, p. 2. [↑](#footnote-ref-5)
6. ООН: *Нью-Йоркская декларация о беженцах и мигрантах*, Генеральная Ассамблея, 71-я сессия, A/RES/71/1, 3 октября 2016 г., п. 14. См. также кампанию «Вместе» по адресу: http://refugeesmigrants.un.org/ together. [↑](#footnote-ref-6)