



ВОСТОЧНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Панель по миграции и убежищу

Обзор ответов на вопросы опросника по трудовой миграции

6-7 ноября 2014 г.

Варшава



Проект финансируется
Европейским Союзом



Проект имплементируется Международной
организацией по миграции



Шведская миграционная служба
является партнером Проекта



www.eapmigrationpanel.org



Содержание

АЗЕРБАЙДЖАН	3
АРМЕНИЯ	6
БЕЛАРУСЬ.....	10
ВЕНГРИЯ.....	15
ГРУЗИЯ	19
ЛАТВИЯ	21
ЛИТВА	25
МОЛДОВА.....	30
ПОЛЬША	40
РУМЫНИЯ	46
СЛОВАКИЯ	50
УКРАИНА.....	54
ЧЕХИЯ.....	58
ШВЕЦИЯ	61
ЭСТОНИЯ	64



АЗЕРБАЙДЖАН

1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).

Трудовая деятельность иностранных граждан и лиц без гражданства на территории Азербайджанской Республики регулируется Миграционным Кодексом Азербайджанской Республики. Согласно этому Кодексу каждый трудоспособный иностранный гражданин и лицо без гражданства, достигшее 18 лет, имеет право осуществлять оплачиваемую трудовую деятельность на территории Азербайджанской Республики. Иностранцев граждан и лиц без гражданства на работу в Азербайджанской Республике могут привлекать юридические лица, физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без создания юридического лица и филиала и представительства иностранных юридических лиц.

Иностранцы граждане и лица без гражданства могут работать в Азербайджанской Республике только после получения разрешения на работу.

Разрешение на работу выдается сроком на 1 год и может быть продлено каждый раз сроком не более 1 года. Заявление для получения разрешения на работу для осуществления иностранными гражданами оплачиваемой трудовой деятельности на территории Азербайджана подается работодателем.

Согласно Трудовому Кодексу Азербайджанской Республики работодатели после получения разрешения на работу должны заключить трудовой договор с трудовым мигрантом.

Для получения разрешения на работу необходимо обращение юридического или физического лица, принимающего иностранного гражданина на работу, в Государственную Миграционную Службу Азербайджанской Республики. Работодатель может обратиться с просьбой о выдаче разрешения еще до приезда иностранца. Для получения разрешения на работу работодатель должен представить необходимые документы, в том числе, паспортные данные иностранца, копию диплома или другого документа, подтверждающего квалификацию работника, справку с обоснованием о необходимости принятия иностранца на работу и др. Разрешение на работу выдается для осуществления конкретной трудовой деятельности.

За получение разрешения на работу работодатель уплачивает государственную пошлину. Соответственно сроку разрешения на работу трудовым мигрантам выдается разрешение на временное проживание в стране и на срок действия этого документа трудовые мигранты имеют право выезда из страны и въезда в страну в неограниченном порядке.

Согласно законодательству Азербайджанской Республики определенная категория иностранных граждан, в частности, лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, лица постоянно проживающие на территории Азербайджанской Республики, лица состоящие в браке с гражданами Азербайджанской Республики и т.д. могут заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью на территории Азербайджанской Республики без получения разрешения на работу.

В соответствии с Миграционным Кодексом Азербайджанской Республики каждый трудоспособный гражданин Азербайджанской Республики, достигший 18 летнего возраста имеет право заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью за границей. Граждане Азербайджана имеют право искать работу за границей самостоятельно, либо с помощью посредничества юридических лиц. Физическим



	<p>лицам осуществлять посредническую деятельность в этой сфере запрещается.</p> <p>Для осуществления данного вида деятельности юридическим лицам необходимо получить специальное разрешение (лицензию). Упомянутое специальное разрешение (лицензия) выдается Министерством Труда и Социальной Защиты Населения Азербайджанской Республики сроком на 5 лет.</p> <p>Юридическое лицо, занимающееся посреднической деятельностью, должно заключить договор с работодателем иностранного государства, где должны отражаться вопросы защиты прав и обеспечения социальной защиты граждан Азербайджанской Республики. Данный договор должен быть утвержден Министерством Труда и Социальной Защиты Населения Азербайджанской Республики.</p> <p>Взыскание платы с гражданина Азербайджана за посредническую деятельность запрещено.</p>
2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?	<p>На современном этапе социально-экономического развития республики наблюдается процесс роста трудовой миграции в Азербайджанской Республике. Наряду с трудовой миграцией граждан Азербайджанской Республики в другие страны имеет место и трудовая миграция иностранцев в нашу республику.</p> <p>Трудовая миграция граждан Азербайджанской Республики за границу началась в конце 80-х и начале 90-х годов прошлого века, и, за прошедший период претерпела значительные изменения, как по своему характеру, так и по масштабу.</p> <p>Основной причиной сокращения миграции за границу граждан Азербайджанской Республики является ускоренное экономическое развитие страны, установление общественно-политической стабильности в стране и рост жизненного уровня населения.</p> <p>Анализ трудовой миграции выявляет несколько основных направлений потока рабочей силы из Азербайджана за границу, в частности в Российскую Федерацию, Объединенные Арабские Эмираты, Турцию, Германию и другие страны Западной Европы. Превалирующая часть граждан Азербайджанской Республики, являющихся трудящимися-мигрантами, находится в Российской Федерации. В основном они занимаются мелким предпринимательством и торговлей.</p> <p>Реализуемые крупномасштабные международные проекты по добыче и транспортировке нефти и газа, общественно-политическая стабильность в стране, поток иностранного капитала и создание благоприятных условий в сфере бизнеса, макроэкономическая стабильность и высокие темпы динамики экономического развития являются основными факторами, способствующими притоку иностранцев. В Азербайджанской Республике иностранные граждане занимаются трудовой деятельностью в основном в промышленной сфере, в сфере строительства, транспорта, торговли и услуг. Это преимущественно граждане Турции, Великобритании, Индии, Китая.</p> <p>В будущем ожидается превалирование этнических азербайджанцев, живущих на территории государств-участников СНГ (особенно из Российской Федерации и Грузии) и граждан Турции на внутреннем рынке труда Азербайджанской Республики.</p> <p>В настоящее время Азербайджан является как страной назначения, так и страной происхождения.</p>
3. Какой тип трудовой миграции	<p>Учитывая процессы трудовой миграции можно сказать, что для Азербайджанской Республики характерны все типы трудовой миграции, за</p>



<p>наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>исключением сезонной миграции. Особенно преобладает долгосрочная и циркулярная трудовая миграция из страны и квалифицированная и долгосрочная трудовая миграция в страну.</p>
<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>Азербайджанская Республика подписала двусторонние Соглашения о сотрудничестве в сфере миграции с Молдовой, Украиной, Беларусью и Турцией. Защита прав трудящихся-мигрантов, их социальная защита, облегчение процедур их трудоустройства, обмен опытом и информацией в этой сфере являются основным содержанием этих соглашений.</p> <p>В рамках СНГ Азербайджанская Республика присоединилась к Соглашению «О сотрудничестве в сфере трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (1994). Данное соглашение в основном охватывает вопросы защиты социальных прав трудящихся мигрантов, взаимного признания дипломов и рабочего стажа, а также предусматривает осуществление обмена опытом и информацией по вопросам управления миграционными процессами.</p>
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>В Азербайджане достаточно трудового резерва, и число экономически активного населения составляет 50% от общего числа населения. С этой точки зрения политика в сфере трудовой миграции направлена на защиту внутреннего рынка труда и рациональное использование местных трудовых резервов, на привлечение с учетом темпов экономического развития страны высококвалифицированных иностранных специалистов, на эффективную защиту прав трудящихся мигрантов, предотвращение нелегальной миграции и утечки мозгов.</p>
<p>6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>Согласно национальному законодательству иностранные граждане и лица без гражданства независимо от их социального и имущественного положения, расовой и имущественной принадлежности, пола и языка, отношения к религии, пользуются всеми правами и свободами и исполняют все обязанности наравне с гражданами Азербайджанской Республики.</p> <p>В трудовых отношениях запрещается допускать любую дискриминацию между работниками по гражданству, полу, расе, вере, национальности, языку, месту жительства, имущественному положению, общественно-социальному происхождению, возрасту, семейному положению, убеждению, политическим взглядам, принадлежности к профессиональным союзам или другим общественным объединениям, служебному положению, а также другим факторам, не связанным с деловыми качествами, профессиональными навыками, результатами труда работника, определение непосредственно или косвенно на основе этих факторов преимуществ и льгот, а также ограничение их прав.</p> <p>С целью обеспечения выполнения требований законодательства соответствующие государственные органы (Министерство Труда и Социальной Защиты Населения, Государственная Миграционная Служба, Министерство Внутренних Дел и тд.) в рамках своих полномочий принимают соответствующие меры. В этих целях государственными органами периодически проводятся проверки на рабочих местах, мониторинги и опросы.</p>



	Наряду с этим, особое внимание уделяется информированию мигрантов и работодателей и осуществлению необходимых профилактических мер.
7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?	Защита прав мигрантов осуществляется в рамках полномочий соответствующими государственными органами (Министерством Труда и Социальной Защиты Населения, Государственной Миграционной Службой, Министерством Внутренних Дел и тд.). Кроме того, существует немало неправительственных организаций, которые занимаются защитой прав мигрантов, оказанием им юридической помощи и их просвещением.
8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	Азербайджанская Республика присоединилась к Международной конвенции ООН о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей (11.12.1998). Помимо этого Азербайджанская Республика присоединилась и к Конвенции Стран Участниц Содружества Независимых Государств о правовом статусе трудящихся мигрантов и членов их семей (30.09.2010).
9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?	Государственная Служба Занятости осуществляет меры в сфере трудоустройства граждан, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в стране. Привлечением на работу иностранных граждан в Азербайджанской Республике могут заниматься и частные агентства по трудоустройству. Однако, согласно законодательству для получения разрешения на трудовую деятельность иностранного гражданина в Азербайджане должны обращаться не частные агентства, а работодатели, обеспечивающие эти лица работой.

АРМЕНИЯ

1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах,	Вопросы трудовой миграции регулируются законом РА „О занятости“, законом РА „Об иностранных лицах“, Концепцией государственного регулирования миграции Республики Армения, а также международными договорами РА. Согласно закону РА „О занятости“ как граждане Армении, так и проживающие на территории Армении иностранные граждане и лица без гражданства имеют право выбирать между занятостью и незанятостью, за исключением случаев, установленных законами РА. Занятость иностранных граждан, имеющих право на жительство (вид на жительство) и лиц без гражданства регулируется законом РА „О занятости“, другими законами РА и международными договорами РА. Государственное регулирование занятости граждан Армении, проживающих на территории Армении иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется посредством социального обеспечения. Внутренняя миграция рабочей силы регулируется в порядке, установленном законодательством Республики Армения, а внешняя миграция - также международными договорами Республики Армения.
--	---



<p>безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>Законом РА „Об иностранных лицах” предусмотрено, что иностранцы в Армении могут осуществлять трудовую деятельность при наличии разрешения на работу. Разрешение на работу практически может применяться только после принятия предусмотренных законом подзаконных актов.</p> <p>В частности, законодательством РА пока не установлены уполномоченный государственный орган управления в сфере труда и занятости, а также порядок предоставления иностранцам разрешения на работу.</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>Трудовая миграция из Армении носит стихийный характер. Республика Армения является страной происхождения и в миграционных потоках из республики преобладают трудовые мигранты. В странах происхождения миграция, посредством денежных переводов и новых навыков и знаний, которыми обладают возвратившиеся мигранты, способствует решению многих экономических проблем, помогает бороться с бедностью и формировать потенциал для развития этих государств.</p> <p>В качестве основной причины трудовой миграции - проблемы, связанные с занятостью. Что касается географии трудовой миграции из Армении, то основной вектор направлен в Российскую Федерацию – 93% трудовых мигрантов выехали именно в эту страну.</p> <p>Иммиграционные потоки по сравнению с эмиграцией довольно малы: они образуются в основном за счет трудовых мигрантов, студентов, получивших статус проживания в Армении, иностранных граждан армянского происхождения и лиц, ищущих убежище.</p> <p>Статистические данные об иммигрантах отсутствуют, поскольку законодательство, регулирующее трудовую деятельность иностранных граждан, пока находится в стадии формирования. Принятым в 2006 году Законом РА "Об иностранных лицах" предусмотрено введение разрешения на работу для иностранцев. Однако до настоящего времени из-за отсутствия подзаконных актов, обеспечивающих применение упомянутого положения, этот вопрос остается неурегулированным.</p> <p>Трудовая миграция имеет как положительное, так и отрицательное влияние на общество. С одной стороны, она способствует смягчению социальной напряженности за счет механического снижения предложения рабочей силы и является источником поступления иностранной валюты, а также способствует овладению трудовыми мигрантами новыми знаниями и навыками. С другой стороны, способствует оттоку лиц с высоким уровнем образования, или же оттоку знаний и навыков, вывозу капитала и экономических мощностей, возникновению дефицита некоторых специальностей, связанного с тем, что молодые и среднего возраста представители некоторых видов специальностей уехали из Армении, а в республике остались пожилые, которых мало, к тому же они не отвечают современным техническим требованиям, способствует углублению неравномерного территориального развития: сегодня имеются полностью опустевшие села, из которых отток населения идет в столицу. Возникают сложности, связанные с созданием семьи, прерываются брачные отношения, возрастает вероятность миграции всей семьи.</p>
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>Хотя виды и формы миграции в течение времени меняются, однако после независимости Армении в основном преобладает сезонная миграция.</p>



<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>В нашей стране заключенных двусторонних или региональных соглашений, касающихся трудовой миграции нет.</p>
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>С целью эффективной реализации системных и целевых реформ сферы занятости разработана и Правительством РА от 08.11.2012г. за N 45 утверждена Стратегия занятости Республики Армения на 2013-2018гг., в которой с точки зрения стратегических реформ занятости, в частности, системного регулирования трудовой миграции, важными являются следующие приоритетные направления, выделенные в концепции политики государственного регулирования миграции РА:</p> <ol style="list-style-type: none">1) сближение миграционного законодательства и административной системы РА соответствующему законодательству ЕС и наилучшим институциональным структурам государств-участников ЕС;2) формирование информационной системы учета миграционных потоков;3) защита прав и интересов граждан РА, выезжающих на выездные работы;4) урегулирование условий занятости иностранных граждан в РА, учитывая потребности рынка труда Армении и его развитие;5) предотвращение нелегальной миграции, зарождающаяся из Республики Армения, и совершенствование законодательства, связанного с нелегальной миграцией;6) организация борьбы против эксплуатации людей (трафикинга) и защита жертв эксплуатации;7) поддержка, оказанная возвратившимся из иностранных государств гражданам РА, а также их дальнейшей реинтеграции на родине;8) руководство процессов внутренней миграции, соответствующей потребностям национальной безопасности РА и стабильного развития страны.
<p>6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>Согласно статьи 3 Трудового кодекса Республики Армения, любая форма принудительного труда и насилия в отношении работников запрещается, обеспечивается равенство прав и возможностей работников, а также равноправие сторон трудовых отношений независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, гражданства, социального положения, вероисповедания, состояния в супружестве и семейного положения, возраста, убеждений или взглядов, принадлежности к партиям, профессиональным союзам или общественным организациям, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.</p> <p>О запрещении принудительного труда также гласит Конституция РА (статья 32).</p> <p>Для Армении Конвенция N 105 Международной организации труда "Об упразднении принудительного труда" вступила в силу 17 декабря 2005г.. Республика Армения также присоединилась к статьям 18 (Право на занятие приносящей доход деятельностью на территории других Сторон) и 19 (Право работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь) Пересмотренной европейской социальной хартии.</p>
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся</p>	<p>Права трудовых мигрантов защищают Государственная инспекция здравоохранения при Министерстве здравоохранения РА и Государственное агентство занятости при Министерстве труда и социальных вопросов РА.</p>



защитой прав трудовых мигрантов?	
8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	<p>Армения заключила следующие международные межправительственные соглашения, касающиеся трудовой миграции:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Соглашение между Правительством Республики Армения и Правительством Грузии о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Армения, работающих на территории Грузии и граждан Грузии, работающих на территории Республики Армения (было подписано и вступило в силу 3 декабря 1993 года);2) Соглашение между Правительством Республики Армения и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Армения, работающих на территории Российской Федерации и граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Армения (было подписано и вступило в силу 19 июля 1994 года);3) Соглашение между Правительством Республики Армения и Правительством Украины о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Армения и Украины, работающих за пределами своих государств (подписано 17 июня 1995 года, вступило в силу 12 марта 1997 года);4) Соглашение между Правительством Республики Армения и Правительством Республики Беларусь о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств (подписано 19 июля 2000 года, вступило в силу 24 мая 2001 года)5) Соглашение между Правительством Республики Армения и Правительством Российской Федерации о порядке пребывания граждан Российской Федерации на территории Республики Армения и граждан Республики Армения на территории Российской Федерации (подписано 11 июля 2014 года). <p>По существу эти соглашения на практике не имеют применения из-за отсутствия механизмов и подлежат пересмотру.</p> <p>В рамках СНГ заключены следующие соглашения:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (подписано всеми странами-участниками СНГ 15 апреля 1994г., для РА вступила в силу 26 февраля 1996г.);2) Соглашение о сотрудничестве стран СНГ по противодействию нелегальной трудовой миграции (подписано всеми странами-участниками СНГ 6 марта 1998г.). <p>В области трудовой миграции в настоящее время среди европейских стран идут переговоры с Республикой Болгарией и Францией. Активизировались переговорные процессы подписания двустороннего соглашения о привлечении рабочей силы Армении с Государством Катар и ОАЭ.</p>
9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?	<p>В рамках государственного регулирования выездных работ Министерство труда и социальных вопросов РА, как уполномоченный орган, осуществляющий государственное урегулирование занятости населения, с целью регулирования миграции рабочей силы:</p> <ol style="list-style-type: none">1) заключает в установленном законом порядке международные договоры по вопросам организации выездных работ, а также защиты интересов трудовых мигрантов;2) выступает с заявлением о нецелесообразности отъезда на выездную работу в отдельные государства в случае ухудшения межгосударственных отношений, чрезвычайных ситуаций;3) осуществляет также предоставленные ему законами РА другие права и полномочия. <p>Государственное агентство занятости в установленном законом порядке в пределах своих полномочий предоставляет информацию</p>



	<p>лицам, желающим получить профессиональное обучение и консультации об осуществлении трудовой деятельности в иностранных государствах, а также осуществляет посредничество между ними и иностранными работодателями; организует сбор и переподготовку трудовых мигрантов для выездных работ в рамках заключенных международных договоров РА об организации выездных работ, а также защите интересов трудовых мигрантов.</p> <p>Негосударственные организации по трудоустройству, желающие сотрудничать с Министерством труда и социальных вопросов РА и подписавшие меморандум о сотрудничестве, могут организовать внутреннюю и внешнюю миграцию рабочей силы в рамках ежегодной государственной программы регулирования занятости и (или) международных договоров РА.</p> <p>Согласно закону „О занятости” в рамках государственного и частного сотрудничества соответственно определены и регулируются:</p> <ol style="list-style-type: none">1) отношения и принципы обмена информацией между государственными и негосударственными организациями по трудоустройству, предоставляющими услуги в сфере занятости, распространения наилучшего опыта, предоставления необходимой методической поддержки негосударственным организациям;2) возможность аутсорсинга государственных программ занятости негосударственным организациям по трудоустройству согласно закону „О закупках” Республики Армении;3) деятельность негосударственных организаций в рамках аутсорсинга программ. <p>В структуре Государственного агентства занятости при Министерстве труда и социальных вопросов РА в 7 территориальных центрах занятости размещены миграционные ресурс-центры, цель которых информировать, ориентировать и переподготовить лиц (в основном трудовых мигрантов), готовящихся выехать и работать за границей, а также содействовать их реинтеграции.</p>
--	---

БЕЛАРУСЬ

<p>1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>В настоящее время в республике созданы условия для цивилизованного экспорта и импорта рабочей силы, сформирована необходимая законодательная база в данной сфере. Это, прежде всего Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции», Указ Президента Республики Беларусь от 01.09.2010 № 450 «О лицензировании отдельных видов деятельности» и ряд других нормативных правовых актов. Вместе с тем, в целях создания оптимальных условий по регулированию процессов внешней трудовой миграции в Республике Беларусь, а также в результате проведенного мониторинга законодательства в сфере внешней трудовой миграции Министерством внутренних дел Республики Беларусь совместно с заинтересованными органами государственного управления разработан проект Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции».</p> <p>Законопроект направлен на дальнейшее совершенствование правового регулирования отношений в сфере, касающейся осуществления иностранными гражданами и лицами без гражданства в Республике Беларусь, не имеющими разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, в том числе временно пребывающими или временно проживающими в Республике Беларусь, трудовой деятельности на территории республики и противодействия незаконной миграции.</p> <p>В соответствии с Соглашением о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, заключенным в г. Санкт-Петербурге 19.11.2010 г., трудовая деятельность граждан Российской Федерации и Республики Казахстан в Республике Беларусь осуществляется без получения разрешительных документов на работу в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь на основании</p>
--	--



<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>трудового договора (контракта), что содействует трудовой миграции граждан данных государств.</p> <p>В соответствии с Законом Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» трудящиеся-иммигранты могут осуществлять трудовую деятельность в Республике Беларусь при условии получения специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь на год и заключения трудового договора вне зависимости от рода будущей его деятельности.</p> <p>Трудоустройство за пределами Республики Беларусь граждан может осуществляться при содействии юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, имеющих специальное разрешение (лицензию) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь либо самостоятельно, то есть без содействия указанных юридических лиц или индивидуальных предпринимателей.</p> <p>Положительным аспектом трудовой миграции является то, что при возвращении в Республику Беларусь трудящиеся мигранты ввозят заработанные средства в республику, а также используют для работы, приобретенные за границей опыт, умения и навыки.</p> <p>Основной проблемой для республики остается эмиграция высококвалифицированных специалистов и перспективных научных работников, которая наносит ущерб интеллектуальному потенциалу страны.</p> <p>Одновременно обращает на себя внимание тенденция изменения потоков внешней трудовой миграции и в Республике Беларусь с учетом происходящих процессов в мировой экономике. Так, в настоящее время количество граждан, выехавших за пределы Республики Беларусь при содействии лецинзиатов, уменьшилось. Это связано с тем, что большинство граждан Республики Беларусь самостоятельно выезжают для работы в Российскую Федерацию. Этому способствуют такие критерии, как отсутствие границ и языкового барьера между Республикой Беларусь и Российской Федерацией, а также заключенные с Российской Федерацией международные акты в области внешней трудовой миграции, в том числе в рамках ЕЭП.</p> <p>В свою очередь активное развитие инвестиционной деятельности в Республике Беларусь способствует увеличению количества трудящихся-иммигрантов.</p> <p>Таким образом, Республика Беларусь является как страной назначения, так и страной происхождения трудящихся-мигрантов.</p>
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>В законодательстве Республики Беларусь отсутствуют понятия «циркулярной миграции», «сезонной миграции». Вместе с тем, можно отметить, что для Республики Беларусь характерны факторы, которые определяют циркулярную миграцию, например, периодическое возвращение трудящихся-мигрантов после осуществления трудовой деятельности в государстве назначения, в страну происхождения.</p> <p>В 1 полугодии 2014 года большинство трудящихся-иммигрантов прибыло в Республику Беларусь для работы по рабочим специальностям - 75%, в качестве квалифицированных рабочих и специалистов - 11%, работников, занятых в сельском хозяйстве - 6%, на должности руководителей - 5%, работников сферы обслуживания, торговли - 3%.</p> <p>Подавляющее большинство трудящихся – эмигрантов также выезжает по рабочим специальностям - 61%, для трудоустройства в сфере обслуживания, торговли - 25%, в качестве квалифицированных рабочих и специалистов - 9%, работников, занятых в сельском хозяйстве - 4%, на должности руководителей - 1%.</p>
<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам</p>	<p>Согласно норм Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 г. № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление социально-трудовых гарантий», а также Договора между Республикой Беларусь и Российской Федерацией «О равных правах» от 25 декабря 1998 г. (вступил в силу 22 июля 1999 года) граждане Российской Федерации</p>



<p>трудоустройстве? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>имеют равные права с гражданами Республики Беларусь при трудоустройстве, оплате труда и предоставлении других социально-правовых гарантий на территории Республики Беларусь. Трудовая деятельность граждан Российской Федерации на территории Республики Беларусь регулируется на основе трудового договора в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь. В связи с чем, гражданин Российской Федерации может трудоустроиться у нанимателя Республики Беларусь в порядке, предусмотренном для граждан Республики Беларусь.</p> <p>Вопросы трудоустройства граждан Российской Федерации и Республики Казахстан в Республике Беларусь регулируются Соглашением о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, подписанным в г. Санкт-Петербурге 19 ноября 2010 года (далее – Соглашение). Соглашением установлено, что трудящиеся-мигранты (члены семьи трудящихся-мигрантов) государств Сторон Соглашения (граждане Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации) имеют право на пользование льготами и преференциями, в частности:</p> <ul style="list-style-type: none">трудящимся-мигрантам не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств Сторон;трудящийся-мигрант и члены его семьи освобождаются от регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в уполномоченных органах государства трудоустройства в течение 30 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства;в случае досрочного расторжения трудового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся-мигрант имеет право в течение 15 дней заключить новый трудовой договор, в том числе с другим работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>Государственная миграционная политика Республики Беларусь в сфере внешней трудовой миграции направлена на защиту национального рынка труда от неконтролируемого притока иностранной рабочей силы и смягчение ситуации на внутреннем рынке труда за счет трудоустройства белорусских граждан за границей.</p> <p>Приоритетная роль государства (уполномоченных органов государственного управления) в регулировании процессов внешней трудовой миграции является обеспечение эффективного противодействия нелегальной трудовой миграции в целях предупреждения и пресечения трудовой эксплуатации и торговли людьми.</p> <p>Закон «О внешней трудовой миграции» регулирует отношения в области внешней трудовой миграции, в том числе: занятость за пределами Беларуси по трудовым договорам с иностранными работодателями и гражданами Республики Беларусь, иностранными гражданами, постоянно проживающими в Беларуси; занятость и трудовая деятельность в Беларуси по трудовым договорам с работодателями Беларуси и иностранцами, которые не имеют постоянного вида на жительство в Беларуси.</p>
<p>6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>Одним из основных принципов осуществления внешней трудовой миграции, предусмотренных Законом Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» является недопустимость подмены трудовых отношений, вытекающих из трудовых договоров, заключенных с трудящимися-иммигрантами, обязательствами, возникающими на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством Республики Беларусь.</p> <p>Для обеспечения защиты прав, свобод и законных интересов трудящихся-иммигрантов в трудовом договоре, заключаемом на территории Республики Беларусь между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь, помимо сведений и условий, предусмотренных трудовым законодательством Республики Беларусь, также должны быть указаны порядок, условия прекращения, изменения и продления трудового договора, условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта.</p>



	<p>При осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь трудящимся-иммигрантам гарантируются равное с гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь, вознаграждение за труд равной ценности, выплаты, предусмотренные законодательными актами Республики Беларусь для граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информирование подразделениями по гражданству и миграции трудящихся-иммигрантов о правовом положении иностранцев в Республике Беларусь, получение в государственных органах (организациях) Республики Беларусь информации о законодательстве Республики Беларусь.</p> <p>Трудящийся-иммигрант имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none">доступное медицинское обслуживание за счет собственных средств, средств нанимателей Республики Беларусь и иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь;пенсионное обеспечение в соответствии с международными договорами Республики Беларусь;беспрепятственный перевод за пределы Республики Беларусь заработанных денежных средств в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь;ввоз в Республику Беларусь в соответствии с законодательством Республики Беларусь инструментов и оборудования, необходимых для исполнения трудовых обязанностей, на срок действия трудового договора;осуществление иных прав в соответствии с законодательством Республики Беларусь. <p>В случае нарушения иностранным нанимателем условий трудового договора с трудящимся-мигрантом, являющимся гражданином Республики Беларусь, выехавшим для трудовой деятельности за границу, трудящийся-мигрант вправе обратиться в дипломатическое представительство или консульское учреждение Республики Беларусь, которые обязаны принять меры по защите его прав, в том числе на получение причитающихся льгот и компенсаций, расторжению трудового договора и возвращению трудящегося-мигранта (и членов его семьи) в Республику Беларусь за счет иностранного нанимателя.</p> <p>Департамент по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь в целях урегулирования проблем, возникающих в процессе внешней трудовой миграции, сотрудничает с компетентными органами других государств. Например, с Федеральной миграционной службой Российской Федерации, Государственной инспекцией труда в городе Москве. В случае выявления возможных фактов нарушения иностранным нанимателем условий трудовых договоров с трудящимися-эмигрантами, либо невыплаты заработной платы в соответствующие компетентные органы других государств направляются запросы с просьбой оказать содействие в получении достоверной информации. По информации, поступающей из компетентных органов других государств, в случае, если в ходе проведения проверок выявляются нарушения трудового законодательства, виновные лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством зарубежного государства.</p>
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>В соответствии со статьями 9 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» Министерство внутренних дел проводит единую государственную политику в области внешней трудовой миграции, координирует деятельность иных республиканских органов государственного управления Республики Беларусь, осуществляет взаимодействие с другими государственными органами Республики Беларусь и иными организациями, Департамент по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь участвует в реализации единой государственной политики, принимает меры по предотвращению и пресечению незаконной внешней трудовой миграции.</p> <p>Согласно Положению о лицензировании отдельных видов деятельности, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь 01.09.2010 г. № 450, МВД Республики Беларусь выдает юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям специальные</p>



	<p>разрешения (лицензии) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь. Согласно норм данного Указа МВД Республики Беларусь в пределах своей компетенции осуществляет контроль за соблюдением лицензиатами законодательства о лицензировании, лицензионных требований и условий.</p> <p>В соответствии со статьей 14 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» трудящимся-эмигрантам, являющимся гражданами или лицами без гражданства, постоянно проживающими в Республике Беларусь, гарантируются защита и покровительство Республики Беларусь в государстве трудоустройства.</p> <p>Дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь обязаны принимать меры по защите трудящихся-эмигрантов и оказывать им покровительство в порядке, определяемом законодательством Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь.</p> <p>В случае, если в государстве трудоустройства отсутствуют дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь, защита прав и законных интересов трудящихся-эмигрантов в соответствии с международными договорами Республики Беларусь может осуществляться соответствующими органами других государств.</p> <p>Для обеспечения возможности получения гражданами информации о возможностях трудоустройства за границей, трудовом законодательстве в странах назначения действуют телефоны горячей линии в Департаменте по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь, а также неправительственной организации «Ла Страда». Кроме того, по данным телефонам граждане могут проверить наличие у субъекта хозяйствования, трудоустраивающего за пределами Республики Беларусь, соответствующей лицензии, а также договора о трудоустройстве с иностранным нанимателем.</p>
<p>8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?</p>	<p>Двусторонние межправительственные соглашения, регулирующие вопросы основных прав трудящихся-мигрантов, заключены Республикой Беларусь с Российской Федерацией (24.09.1993), Республикой Молдова (05.05.1994), Украиной (17.07.1995), Республикой Польша (27.09.1995), Республикой Армения (19.07.2000), Азербайджанской Республикой (02.05.2007), Республикой Сербия (31.03.2009) и Социалистической Республикой Вьетнам (29.11.2011).</p> <p>В рамках формирования правовой базы Единого экономического пространства (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Российская Федерация) 19 ноября 2010 года в г. Санкт-Петербурге подписаны два соглашения, регулирующие вопросы трудовой миграции:</p> <p>Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств;</p> <p>Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей.</p> <p>Все упомянутые соглашения вступили в силу.</p> <p>28 октября 2011 года подписано Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Таджикистан о временной трудовой деятельности граждан Республики Беларусь в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Республике Беларусь. Соглашение ратифицировано обеими сторонами и вступит в силу в ближайшее время.</p> <p>Государства СНГ, не заключившие с нашей республикой двусторонних соглашений в области обмена рабочей силой, руководствуются Соглашением государств-участников СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 года (Республика Беларусь присоединилась к Соглашению 20 ноября 1997 года), а также Конвенцией о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств, подписанной в г. Кишиневе 14 ноября 2008 года.</p>
<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения)</p>	<p>Решение о выдаче нанимателям Республики Беларусь и иностранным гражданам разрешительных документов на работу принимаются с учетом мнения комитетов по труду, занятости и социальной защите, поскольку данные ведомства являются уполномоченными органами,</p>



<p>и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>ответственными за мониторинг состояния рынка труда.</p> <p>Первоочередной задачей негосударственных организаций и частного сектора в области внешней трудовой миграции является способствование безопасному въезду и выезду трудящихся-мигрантов, их легальной и безопасной трудовой деятельности как на территории Республики Беларусь, так и за ее пределами.</p>
---	--

ВЕНГРИЯ	
<p>1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>В сентябре 2013 г. в Венгрии приняли Миграционную стратегию и семилетний стратегический документ по Фонду убежища и миграции, который был создан Европейским Союзом на период 2014-2020 гг. Как показывают миграционные тенденции и потоки, расположенная на перекрестке основных миграционных маршрутов с востока и юго-востока Венгрия является страной транзитной миграции. Венгрия находится в особой ситуации, поскольку большинство проживающих на ее территории иностранцев являются этническими венграми, прибывающими из соседних стран. В соответствии со Стратегическими принципами национальной политики в отношении венгерских сообществ, основополагающим принципом ее Миграционной стратегии (как это отражено в Конституции Венгрии) является то, что Венгрия принимает ответственность за венгров, проживающих за пределами ее территории.</p> <p>Граждане третьих стран преимущественно прибывают в Венгрию для оплачиваемой (экономической) деятельности. В настоящее время, провинциальные комитеты по вопросам развития и подготовки кадров принимают участие в определении потребностей национальной экономики, основываясь на данных по рынку труда и занятости, но такие оценки используются главным образом для целей развития национальной системы профессиональной подготовки, а не для привлечения иностранных трудовых ресурсов с целью покрытия потребностей в дефицитных профессиях.</p> <p>Что касается работников из третьих стран, то количество разрешений на работу, выданных гражданам соседних стран, существенно сократилось. Одновременно с этим, увеличилось число разрешений, выданных работникам из стран за пределами Европы. В 2012 г. больше всего разрешений было выдано гражданам Китая, Украины и Сербии.</p> <p>В силу причин, связанных с экономической и демографической ситуацией в стране, необходимо стимулировать въезд лиц, прибывающих с целью оплачиваемой и экономической деятельности, а также способствовать повышению качественных и количественных показателей прибывающих высокообразованных мигрантов, но при этом критически важно не забывать о соображениях безопасности. Для обеспечения безопасности Венгрии и Европейского Союза важно уделять особое внимание "контролируемой открытости". Необходимо более эффективно использовать открывающиеся за счет миграции возможности для экономического развития и способствовать въезду таких граждан третьих стран, которые вносят свой вклад в экономическое развитие страны благодаря своим инвестициям и созданию новых рабочих мест.</p> <p>Хотя по-прежнему важно обеспечивать защиту венгерской рабочей силы, но с учетом потребностей экономики и рынка труда нашей страны (особенно принимая во внимание усиление эмиграции венгерских работников в определенных секторах), необходимо привлекать и дополнительных трудовых мигрантов. Это касается главным образом квалифицированных и неквалифицированных работников, а также высококвалифицированных работников умственного труда, поскольку с этих сегментов наблюдается долгосрочная тенденция к усилению</p>



	<p>дефицита кадров в отдельных секторах рынка труда.</p> <p>Предполагается, что будет продолжаться сокращение количества работников из числа граждан соседних стран, особенно с учетом того, что этнические венгры из соседних стран могут получить венгерское гражданство по упрощенной процедуре натурализации, но одновременно ожидается также и увеличение количества граждан третьих стран, прибывающих из Азии.</p> <p>Начиная с 2014 г., когда Венгрия транспонировала Директиву 2011/98/EU Европарламента и Совета ЕС, в стране применяется единая процедура рассмотрения прошений для всех мигрантов, прибывающих в страну с целью трудоустройства, а также для ряда других категорий мигрантов, которые также имеют право на трудоустройство. В рамках этой единой процедуры выдают единое разрешение по результатам рассмотрения соответствия требованиям для работы и проживания. Выдача разрешений на работу и проживание в рамках единой процедуры полностью изменило правовую основу и практику выдачи разрешений, что влияет и на соответствующие институциональные структуры.</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>Венгрия скорее относится к странам происхождения трудовых мигрантов. Начиная с 2007 г. трудовая эмиграция из Венгрии постоянно увеличивалась, так что проблема трудовой эмиграции вызывает озабоченность. К наиболее важным странам назначения относятся Германия, Австрия и Великобритания, но к ним уже присоединяются и скандинавские страны, особенно как страны назначения для высококвалифицированных работников. Как представляется, трудовая эмиграция наиболее распространена среди более молодых работников и работников системы здравоохранения. Правительство Венгрии ввело несколько мер для содействия возвращению мигрантов, чтобы избежать дефицита кадров в медицинском секторе и чтобы улучшить ситуацию на рынке труда для молодежи.</p> <p>Доля иностранных работников в Венгрии относительно невелика. По состоянию на 31 декабря 2013 г. на венгерском рынке труда насчитывалось в общей сложности 72 354 иностранных работника, включая 19 348 человек (27%) с действующими разрешениями на работу (с 280 разрешениями на сезонную работу) и 53 006 человек (73%) с регистрацией. Использовали также и три действующие голубые карты ЕС. Примерно половину всех иностранных работников (46%) составляли граждане Румынии, 13% - граждане Словакии и 9% - граждане Китая.</p> <p>Показатели занятости иностранцев на венгерском рынке труда несколько выше чем у граждан Венгрии. Как показывают статистические данные Евростата за 2013 г., уровень занятости среди иностранных граждан в возрастной группе от 15 до 64 лет составлял 64,9% (по сравнению с 63,2% для граждан Венгрии). Имелся 2,5% разрыв между гражданами ЕС (65,3%) и негражданами ЕС (63,0%). Уровень занятости граждан ЕС был на 2,1% выше, а уровень занятости неграждан ЕС был на 0,2% ниже чем для граждан Венгрии.</p>
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>Венгрия традиционно является страной транзита, происхождения и назначения для законной (и незаконной) миграции. Ее географическое положение, членство в Европейском Союзе и относительно высокий уровень жизни притягивают мигрантов из соседних стран. Основной целью иммиграции в Венгрию является трудоустройство. Трудовые мигранты традиционно прибывают главным образом из соседних стран, особенно из Румынии, Украины, Сербии и Словакии. Похоже, что в последние годы эти тенденции начинают меняться - тогда как трудовая миграция из соседних стран ежегодно сокращается, увеличивается приток работников из других третьих стран - особенно из Китая.</p> <p>Гражданам стран Европейской экономической зоны не требуются разрешения на работу для доступа на венгерский рынок труда; но при этом их работодатели обязаны зарегистрировать факт трудоустройства в местном центре занятости. Граждане третьих стран (за некоторыми исключениями) обязаны иметь действующие разрешения на работу, разрешающие трудоустройство у определенного</p>



	<p>работодателя для выполнения одной и той же работы в течение до 2 лет.</p> <p>В то же время, работникам из числа граждан третьих стран, откомандированным предприятием страны ЕЭЗ, разрешений на работу не требуется.</p> <p>Основной подход к системе разрешений на работу состоит в том, что работники из числа граждан третьих стран могут наниматься для заполнения вакансии, которую невозможно заполнить работниками из числа граждан Венгрии или граждан других стран ЕС. Несмотря на дефицит кадров в последнее время в определенных секторах и дальнейшее усиление этого дефицита в долгосрочной перспективе, не имеется какой-либо стратегии или единого политического подхода к регулированию трудовой иммиграции. В то же время, такая стратегия могла бы успешно разрешить проблемы, связанные с несоответствием между предложением трудовых ресурсов и потребностями рынка труда.</p> <p>К наиболее важным странам назначения относятся Германия, Австрия и Великобритания, но к ним уже присоединяются и скандинавские страны, особенно как страны назначения для высококвалифицированных работников. Как представляется, трудовая эмиграция наиболее распространена среди более молодых работников и работников системы здравоохранения.</p>
4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.	<p>После присоединения Венгрии к ЕС и открытия рынка труда стран-членов ЕС, старые двусторонние соглашения о трудовой миграции с соседними странами более не требовались, а соответственно и прекратили действовать. Впоследствии Венгрия не заключала международных соглашений по вопросам трудовой миграции, хотя и имеются соглашения по так называемым схемам рабочих каникул, которые связаны с трудоустройством граждан третьих стран.</p> <p>Соглашения о схемах рабочих каникул (WHS) - это важный вид двусторонних соглашений по вопросам занятости. Программа рабочих каникул способствует культурному обмену, позволяя молодым людям (от 18 до 30/35 лет) из партнерских стран проводить каникулы в Венгрии, а молодым гражданам Венгрии проводить каникулы в партнерских странах. Во время каникул они могут работать или учиться, но основной целью визита все же являются именно каникулы. Соглашения по WHS были заключены с Новой Зеландией (2011 г.), с Кореей (2012 г.) и с Тайванем (2014 г.) В настоящее время Венгрия проводит переговоры о заключении соглашений о WHS с Австралией, Канадой, Японией, Аргентиной и Чили.</p>
5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?	<p>В Венгерской миграционной стратегии, принятой в сентябре 2013 г., отмечается, что хотя основным приоритетом по-прежнему остается защита национальной рабочей силы, в соответствии с потребностями экономики и рынка труда страны, но требуется привлекать дополнительных трудовых мигрантов. В качестве одной из целей указано также и привлечение высокообразованных мигрантов, но высококвалифицированные граждане третьих стран не стремятся обращаться за голубыми картами ЕС в качестве одного из возможных вариантов для получения разрешения на проживание в стране ЕС.</p>
6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-	<p>В Законе IV 1991 г. о стимулировании занятости и о поддержке безработных имеются и положения о правах трудовых мигрантов. Бенефициары международной защиты, а также граждане третьих стран, получившие право на долгосрочное проживание в Венгрии и лица, имеющие право на свободное перемещение и проживание, имеют в соответствии с законом те же права и обязанности, что и граждане Венгрии. В соответствии с Директивой о едином разрешении (2011/98/EU) трудовые мигранты, получившие разрешения на проживание на шесть месяцев, имеют те же права и обязанности, что и граждане Венгрии в связи с регистрацией в качестве безработных и с получением пособий по безработице. На занятых лиц распространяются меры защиты Национальной системы медицинского</p>



мигрантов?	<p>страхования.</p> <p>Общие правила недопущения дискриминации применяются в Венгрии безотносительно гражданства. Бюро по вопросам равных возможностей проводит расследование возможных случаев нарушения принципа равных возможностей либо по запросу пострадавшей стороны, или же по своей инициативе (ex officio) в установленных законом ситуациях, чтобы установить факт наличия дискриминации. Граждане Венгрии и иностранные граждане могут также обращаться к омбудсмену на равных основаниях.</p>
7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?	<p>В феврале 2012 г. Правительство Венгрии создало Рабочую группу по правам человека. Ее основные задачи включают мониторинг соблюдения прав человека в Венгрии, проведение консультаций с организациями гражданского общества, правозащитными и профессиональными организациями, с государственными органами, а также коммуникационная поддержка в связи с соблюдением прав человека.</p> <p>Бюро по вопросам равных возможностей проводит расследование возможных случаев нарушения принципа равных возможностей либо по запросу пострадавшей стороны, или же по своей инициативе (ex officio) в установленных законом ситуациях, чтобы установить факт наличия дискриминации. Граждане Венгрии и иностранные граждане могут также обращаться к омбудсмену на равных основаниях.</p> <p>В соответствии с положениями Директивы о едином разрешении (2011/98/EU), трудящиеся мигранты также имеют равные возможности в связи с правом на свободу объединений и членства в организациях, представляющих работников или работодателей, или же в любых других организациях, члены которых занимаются определенной профессиональной деятельностью. Такие организации, профсоюзы, например, LIGA, Демократическая лига профессиональных союзов Венгрии, могут также представлять интересы трудящихся мигрантов.</p> <p>Имеются также и другие неправительственные организации, которые проводят меры для представления прав и интересов мигрантов в отношениях с политическими, административными, правительственными и муниципальными органами, и СМИ. Menedék - Венгерская ассоциация мигрантов - была создана в январе 1995 г. как гражданская инициатива, эта ассоциация является неприбыльной организацией, действующей независимо от государственных учреждений. Аналогичную работу для обеспечения равноправия проводит и Венгерский Хельсинкский комитет. Очень активную деятельность в области защиты мигрантов проводят такие международные организации как МОМ и УВКБ ООН, представительства которых находятся в Будапеште.</p>
8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	<p>В течение последних десятилетий Венгрия заключила двусторонние соглашения по социальной политике и социальной защите с рядом стран, некоторые из этих соглашений были заменены координационными регламентами ЕС. Основным положением соглашений о социальной защите (соглашения с Канадой, Хорватией, Черногорией, Боснией, Кореей, Квебеком и Монголией) является то, что если на человека распространяется положение национального законодательства данной страны, то применяется такое национальное законодательство. Если же на человека не распространяются национальные положения о праве на пенсионные выплаты, то его/ее трудовой стаж в двух странах складывается, пенсия определяется и выплачивается в соответствии в продолжительностью трудового стажа в данной стране (т.е. на основании соотношения трудового стажа в данной стране к общей продолжительности трудового стажа).</p> <p>Соглашения о социальной политике могут основываться на территориальном принципе (соглашение с СССР) или же на пропорциональной основе (соглашения с Чехословакией и Югославией). Суть соглашения на основе территориального принципа состоит в том, что прошения удовлетворяются компетентным органом в стране, где заявитель проживает, с учетом трудового/страхового стажа в обеих странах. Сфера действия Венгерско-Советского соглашения охватывает страны-правопреемницы бывшего СССР, за исключением Латвии, Эстонии, Литвы, Узбекистана, Молдовы, Беларуси и Азербайджана. Соглашения на основе пропорционального принципа исходят из того, что трудовой</p>



	<p>стаж в двух странах суммируется во всех случаях; но при этом компетентные органы каждой страны определяют и выплачивают лишь ту часть пенсии, которая соответствует доле трудового стажа в данной стране в общей длительности трудового стажа. Что же касается стран-правопреемниц, то к ним должны применяться положения Венгерско-Советского и Венгерско-Югославского соглашений с определенными исключениями.</p>
<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>В соответствии с Директивой 2011/98/EU Европейского Парламента и Совета ЕС, Венгрия ввела единую процедуру рассмотрения обращений о выдаче разрешений на работу и проживание. 1 января 2014 г. вступило в силу Правительственное постановление № 445/2013, в котором устанавливаются правила для разрешений на работу, единых разрешений и регистрации. После 1 января 2014 г. разрешение на работу и разрешение на проживание выдаются в рамках единой процедуры.</p> <p>Разрешение выдается Бюро по делам иммиграции и гражданства, центры занятости привлекаются как специализированные учреждения. Центры занятости отвечают за проведение в течение 15 дней проверки наличия на рынке труда работников из числа граждан Венгрии или других стран ЕС для заполнения вакансии, на которую претендует гражданин третьей страны. Дополнительный контроль за соблюдением правил трудоустройства в Венгрии в рамках единой процедуры осуществляют венгерские службы занятости. По результатам проверки наличия кандидатур на рынке труда и проверки соответствия другим критериям трудоустройства, службы занятости направляют свое официальное заключение относительно согласия/отказа в трудоустройстве гражданина третьей страны. После получения прав на работу и проживание, и после пребывания в стране в течение более 6 месяцев, граждане третьих стран также получают право доступа ко всем услугам центров занятости.</p> <p>Помимо такой единой процедуры рассмотрения прошений, в определенных случаях по-прежнему применяется выдача отдельного разрешения на работу. Наиболее существенным отличием между этими двумя процессами выдачи разрешения является длительность трудоустройства. Если срок трудоустройства превышает 90 дней, то необходимо использовать процесс выдачи единого разрешения (с определенными исключениями). Если же срок трудоустройства менее 90 дней, то работодателю выдают разрешение на работу для иностранного работника в центре занятости.</p>
ГРУЗИЯ	
<p>1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические</p>	<p>В Грузии въезд и трудовые отношения для трудовых мигрантов регулируются двумя законодательствами: Закон „О правовом статусе иностранцев и лиц без гражданства“ и „Трудовой кодекс“. Что насчёт специального закона регулирующего сферу трудовой миграции, в настоящее время, такого закона нет, но поручением правительственной комиссии по вопросам миграции, министерство труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии подготовил законопроект „О трудовой миграции“. В настоящее время законопроект в процессе соглашения между различными министерствами, после чего его передадут международным организациям для экспертизы и совершенствование. Регулирование сферы трудовой миграции необходимо как для содействия обеспечению занятости жителей Грузии (в настоящее время в Грузии безработица является самой актуальной социально-экономической проблемой и часто и так мало рабочих мест заняты нелегальными иммигрантами), так для защиты прав трудовых мигрантов, для сотрудничества между государствами в сфере трудовой миграции и для повышения эффективности миграции для всех сторон участвующих в процессе (страна происхождения, принимающая страна, трудящиеся-мигрант).</p>



связи с другими странами).	
2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?	<p>В Грузии трудовая миграция является актуальным социально-экономическим процессом еще с 1990-х и по сей день. Проблемы занятости в стране, вынудили сотни тысяч граждан искать источники дохода за границей. Точные статистические данные о количестве и структуре трудовых мигрантов за рубежом не существует. По различным исследованиям были названы от 120 до 650 тысяч, а иногда и больше чем 1 миллион человек. Ясно одно, что населения Грузии в период переписи между 1989 года и 2002 года умерилось на 1.88 млн человек (примерно на 25%) и это за счет эмиграции. Основная часть эмигрантов из Грузии были трудовыми мигрантами. Подавляющее большинство трудовых иммигрантов были молодые люди. Это оказало негативное влияние на демографическую ситуацию в Грузии (снижение рождаемости, ускоренное демографическое старение населения) и в некоторой степени замедлил экономическое развитие страны. Тем не менее, денежные переводы трудовых мигрантов имели огромное значение для их семей в Грузии. Денежные переводы грузинских эмигранты часто являются единственным источником дохода для людей, живущих в стране и на основе исследований всемирного банка, таких переводов является более миллиарда долларов в год. Грузия является не только страной происхождения трудовой миграции, но и страной назначения. В 2005-2012 годах чрезмерно либеральная миграционная политика в Грузии способствовала притоку иностранной рабочей силы как для легальной, так и для нелегальной занятости. На сегодняшний день не известно, сколько иностранцев работают в Грузии, и на каких условиях. Это еще раз подтверждает необходимость регулирования трудовой миграции.</p>
3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?	<p>Самые распространенные формы трудовой эмиграции из Грузии это: сезонная трудовая миграция (в основном Турция) и долгосрочная трудовая миграция. Подавляющее большинство низкоквалифицированных трудовых мигрантов, работающих за границей, работают нелегально или правом временного проживания и занятости (например, Греция). Что касается трудовой иммиграции, они в основном долгосрочного или циркулярного характера (иностранцы инвесторы для строительства объектов, привозят с собой иностранную рабочую силу, большинство из которых после завершения работы возвращается в свою страну). Следует отметить, что нынешнее правительство Грузии активно пытается способствовать циркулярной трудовой миграции, которая является способом легально трудоустроиться в Грузии и в чужой стране, а также всегда оставляет победителями всех сторон, участвующих в процессе (ищущих работу, работодателей, получающих и отправляющих стран).</p>
4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.	<p>Осенью 2013 года, было подписано соглашение „между Правительством Грузии и Правительством Французской Республики о резиденции квалифицированных специалистов и циркулярной миграции“. Соглашение между двумя странами предусматривает возможность в течение определенного периода легального трудоустройства для квалифицированных специалистов. Также Греция и Австрия, а является аналогичное соглашение с республикой. Тем не менее, необходимо для осуществления этих соглашений и на рынок труда, инфраструктура, Грузия в настоящее время в стадии разработки. Также ведутся переговоры над аналогичным соглашением с Грецией и Австрией. Тем не менее, для осуществления этих соглашений необходимо соответствующее инфраструктура рынка труда, который в настоящее время в Грузии в стадии разработки.</p>
5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?	<p>В связи с тем, что в Грузии трудовая миграция никогда не регулировалась, нынешнего состояния основная цель государственного является регулирования этих процессов и создания соответствующих регулирующих законодательных актов и после всего этого Поддержка межгосударственного сотрудничества для легального трудоустройства в чужой стране.</p>



6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?	В настоящее время ситуация в области прав трудящихся мигрантов в сфере труда и управления медицинского обслуживания не существует, но следует отметить, что Министерство труда, здравоохранения и социальной защиты работают над созданием службы безопасности труда. Какраз обязанностью этой службы будет защищать в прав трудовая и здравоохранения работающих в Грузии. Что касается правовой базы действующего в Грузии, законодательства запрещает дискриминацию иностранцев проживающих в Грузии и у них есть право на здоровье и социальную защиту.
7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?	Как я уже упоминал, В настоящее время ситуация в области прав трудящихся мигрантов в сфере труда и управления медицинского обслуживания не существует, но следует отметить, что Министерство труда, здравоохранения и социальной защиты работают над созданием службы безопасности труда. Какраз обязанностью этой службы будет защищать в прав трудовая и здравоохранения работающих в Грузии. Что касается правовой базы действующего в Грузии, законодательства запрещает дискриминацию иностранцев проживающих в Грузии и у них есть право на здоровье и социальную защиту. На данный момент, в случае необходимости, в целях защиты прав иностранцев проживающих в Грузии обеспечивается залога Управлением Народного защитника, а также неправительственных организаций, работающих в сфере прав человека (таких как Ассоциация молодых юристов).
8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	Соглашения по защите прав трудящихся мигрантов с другими государствами на этом этапе у Грузии не заключены. Тем не менее парламент ратифицировал ряд статей из "Европейской социальной хартии (пересмотренная)", которые относятся к защите прав трудящихся мигрантов.
9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?	С декабря 2013 года, ведутся работы по формированию Государственной службы занятости. В частности, в Агентстве социального обслуживания, который находится в подчиненные Министерство труда, здравоохранения и социальной защиты, сформировали "Департамент программ занятости", у которого одним из компетенции является создание центров занятости на муниципальном уровне. В настоящее время уже создан Интернет-портал www.worknet.gov.ge , который предназначен чтобы зарегистрировать вакансии и ищущих работу людей, муниципальных отделах социальных служб назначили по одному консультанту, но это конечно не достаточно для созданы эффективной национальной службы занятости. Одним из функций этих служб будет помош в занятости тех трудящихся мигрантов, которые законно проживают в Грузии и у них есть право на труд.

ЛАТВИЯ

1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить	В случае трудовой иммиграции применяется проверка наличия соискателей на рынке труда, чтобы обеспечить защиту низкоквалифицированных рабочих, поскольку при этом устанавливаются требования к уровню заработной платы. Работодатель обязан зарегистрировать вакансию в Государственном агентстве занятости (SEA) и если на такую вакансию в течение месяца не находится подходящего соискателя, то работодатель может обратиться в Бюро по делам гражданства и миграции с запросом об утверждении приглашения для выдачи визы или поручительства для выдачи иностранцу разрешения на проживание.
---	--



<p>информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>В связи с трудоустройством граждан третьих стран имеются особые условия - при подготовке трудового договора работодатель обязан потребовать, чтобы гражданин третьей страны предъявил визу или разрешение на проживание, а также разрешение на трудоустройство, если в соответствии с законодательными положениями такое разрешение является необходимым. Эти требования не распространяются на граждан страны и на лиц, которые пользуются правом на свободное перемещение в соответствии со Статьей 2(5) Регламента (ЕС) 562/2006 Европейского Парламента и Совета ЕС от 15 марта 2006 г., которым устанавливается Кодекс правил Сообщества для перемещения лиц через границы (Шенгенский кодекс о границах) (Раздел 53 (3) Трудового кодекса). В тех случаях, когда гражданин третьей страны трудоустроен законно (в соответствии с обязательными законодательными актами), применимы все положения Трудового кодекса. Запрещается трудоустройство граждан третьих стран, не имеющих разрешений на трудоустройство, такие лица могут приниматься на работу только в тех случаях, которые конкретно предусмотрены в нормативных документах. Запрещено трудоустройство лиц, которые не имеют права на проживание в Республике Латвия (Раздел 37 Трудового кодекса). Раздел 75 1 Трудового кодекса указывает, что "если работодатель трудоустроил лицо, не имеющее право на проживание в Республике Латвия, то он или она обязан выплатить такому лицу все невыплаченные суммы оплаты за труд." Кроме того, в Разделе 41(3) Трудового кодекса указывается, что если работодатель не обеспечил заключения письменного трудового договора, и если работодатель или работник не могут доказать иную длительность трудовых отношений, конкретную длительность рабочего времени и уровень оплаты труда, то считается, что работник уже проработал три месяца, в условиях нормального рабочего времени и с минимальной месячной заработной платой.</p> <p>Латвия успешно транспонировала в свой Трудовой кодекс требования Директивы 96/71/ЕС. Соответственно, в Разделе 14 Трудового кодекса устанавливаются общие принципы, связанные с направлением/откомандированием наемного работника. В общих чертах - если работника направляют для выполнения работы в Латвию, то независимо от того, какое законодательство распространяется на его/ее трудовой договор и на соответствующие трудовые отношения, такой работник имеет право пользоваться положениями по условиям труда и занятости, которые предусмотрены законодательством Латвии, а также коллективными договорами, обязательность которых признана и которые связаны со следующими вопросами:</p> <ul style="list-style-type: none">- минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск;- минимальная ставка оплаты труда, а также надбавки за сверхурочную работу;- положения относительно привлечения рабочей силы, особенно при помощи кадровых агентств;- безопасность труда, охрана здоровья и производственная гигиена;- меры защиты для лиц моложе 18 лет, беременных женщин и женщин с малолетними детьми, а также положения по работе и трудоустройству таких лиц;- равные права для мужчин и женщин, а также запрет любых форм дискриминации.
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной</p>	<p>В настоящее время Латвию можно отнести к странам происхождения трудовых мигрантов. Самая недавняя волна эмиграции связана с экономическим кризисом, который повлиял на Латвию намного сильнее чем на большинство других европейских стран. Хотя оценки количества эмигрантов отличаются, по данным переписи населения, за период с 2000 по 2010 гг. количество эмигрантов превысило 220 тыс. человек. К основным странам назначения относятся Великобритания, Ирландия, Германия, Россия, Норвегия и Швеция, а к основным секторам - сельское хозяйство, строительство, услуги по уходу (включая au pair).</p> <p>Основной причиной эмиграции является высокий уровень безработицы (25% в конце 2009 г.) различия в уровне оплаты труда в различных странах. Одним из возможных решений для жителей Латвии (включая высококвалифицированных и образованных специалистов) является</p>



<p>происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>поиск работы за рубежом. Отсутствие рабочих мест и низкие заработки продолжают оставаться основными причинами для эмиграции, но все большее значение приобретают также и неэкономические факторы (неопределенность, общая неудовлетворенность и т.д.), особенно среди выпускников университетов. Одной из движущих сил эмиграции стало формирование национальных общин в отдельных странах назначения, что облегчает общую интеграцию (эффект социальных сетей) и снижает связанные с миграцией расходы.</p> <p>По последним доступным данным за 2013 г., среди эмигрантов больше всего было лиц трудоспособного возраста (от 15 лет до 61 года) - 18,7 тыс. человек или 82,8%; в 2012 г. этот показатель составлял 81,3%. Следует отметить, что почти 23% эмигрантов трудоспособного возраста (или 4,3 тыс. человек) относились к молодой возрастной группе (от 15 до 24 лет), и этот показатель не сокращается (в 2012 г. из страны выехали 4,2 тыс. молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет).</p> <p>Хотя массовая эмиграция может дать ограниченный краткосрочный позитивный эффект для смягчения проблем безработицы в регионе, в долгосрочной перспективе региональные демографические факторы могут привести к серьезным экономическим и политическим проблемам. Это приводит к сокращению человеческого капитала, поскольку затрудняет достижение необходимого для знаниевой экономики кадрового потенциала (концепция "утечки мозгов").</p>
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>27% эмигрантов, которые выехали из-за кризиса, имели высшее образование. Кроме того, доля выпускников университетов среди возвращающихся лиц (18%) меньше чем среди эмигрантов, так что можно заключить, что возвращение эмигрантов с высшим образованием менее вероятно. Утечке мозгов способствует также выезд выпускников школ для обучения за рубежом. Как показывают данные различных опросов, в среднем, 8% эмигрантов намереваются (или хотели бы) вернуться в течение шести месяцев, тогда как около 20% эмигрантов рассматривают возможность вернуться через пять лет.</p> <p>Что же касается иммиграции в Латвию, то за правом на трудоустройство обращаются преимущественно образованные и высококвалифицированные мигранты, например, водители грузовиков, специалисты в области судостроения, компьютерные специалисты, менеджеры и т.д. Концепцию маятниковой миграции еще не ввели в национальное законодательство. Несмотря на то, что сезонное трудоустройство разрешено, труд иностранных сезонных работников обычно не используется, поскольку в Латвии относительно высокий уровень безработицы и работодатели не заинтересованы в краткосрочном привлечении иностранных рабочих.</p>
<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>н/д</p>
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>В 2013 г. началась реализация "Плана мер для поддержки возвращения мигрантов на 2013-2016 гг.", целью которого является оказание помощи тем гражданам Латвии и членам их семей, которые проживают за рубежом (особенно из числа высококвалифицированных специалистов и предполагают (или уже решили) вернуться в Латвию для работы и проживания, или же хотят создавать в Латвии свои предприятия или развивать с Латвией деловые связи. В соответствии с этим планом, таким лицам предоставляют информацию, для них</p>



	<p>проводят консультации, а также обеспечивают для них скоординированные и качественные услуги со стороны национальных и местных правительственных структур, чтобы укрепить их связи с Латвией в период проживания в зарубежной стране.</p>
<p>6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>Принцип равноправия определяется в Трудовом кодексе следующим образом - все имеют равные права на труд, на справедливые, безопасные и здоровые условия труда, а также на справедливое вознаграждение за труд. Эти права обеспечиваются без какой-либо прямой или косвенной дискриминации - независимо от расовой принадлежности, цвета кожи, пола, возраста, инвалидности, религиозных, политических или иных убеждений, этнического или социального происхождения, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации или от иных обстоятельств. Запрещается дифференцированное отношение при установлении трудовых отношений, а также в период существования трудовых отношений, в частности, что касается карьерного продвижения работника, определения условий труда, уровня оплаты труда, профессиональной подготовки или повышения квалификации, а также при расторжении трудового договора.</p>
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>Государственная инспекция по охране труда осуществляет государственный контроль в сфере трудовых отношений и охраны труда. Инспекция по охране труда имеет полномочия налагать административные штрафы на работодателей, которые нарушают трудовое законодательство. В соответствии с Разделом 10 (3) Закона об ассоциациях и фондах, те ассоциации и фонды, в уставных документах которых указаны цели защиты прав человека или индивидуальных прав, имеют право с согласия пострадавшего физического лица обращаться в соответствующие институты или в суд для защиты прав или законных интересов такого лица по вопросам, связанным с нарушением запрета на неравноправное обращение, или в связи с трудоустройством лиц, которые не имеют права на пребывание в Республике Латвия.</p>
<p>8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?</p>	<p>н/д</p>
<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>Мигранты имеют право пользоваться теми же правами на получение пособий по безработице и поддержки для ищущих работу лиц, что и граждане страны, включая возможности для участия в мерах по активной занятости и в профилактических мерах для сокращения безработицы.</p> <p>Перечень категорий лиц, имеющих право на получение пособия по безработице, поддержки для ищущих работу и подверженных риску безработицы лиц, чтобы повысить их возможности для конкуренции на рынке труда:</p> <ol style="list-style-type: none">1) гражданин Латвии или негражданин Латвии, или же лицо, имеющее разрешение на постоянное проживание в Латвии, или супруг/супруга такого лица, имеющий разрешение на временное проживание в Латвии;2) гражданин страны-члена Европейского Союза или государства Европейской экономической зоны, или гражданин Швейцарской Конфедерации, или же член семьи указанного лица, имеющий разрешение Европейского Союза на проживание для члена семьи гражданина Европейского Союза, или член семьи гражданина Европейского Союза, имеющий разрешение на постоянное проживание в



	<p>Латвии;</p> <p>3) лицо, имеющее разрешение на временное проживание в связи с предоставлением альтернативного статуса в Латвии, или же член семьи указанного лица, имеющий разрешение на временное проживание в Латвии;</p> <p>4) лицо, имеющее разрешение на постоянное проживание в связи с предоставлением статуса беженца в Латвии, или же член семьи указанного лица, имеющий разрешение на постоянное проживание в Латвии;</p> <p>5) лицо, имеющее долгосрочное разрешение на проживание резидента Европейского Сообщества в связи с предоставлением статуса долгосрочного резидента Европейского Сообщества в Латвии, или же супруг/супруга указанного лица, имеющий разрешение на временное проживание в Латвии;</p> <p>6) лицо, имеющее временное разрешение на проживание в связи с предоставлением статуса временной защиты в Латвии;</p> <p>7) лицо, имеющее временное разрешение на проживание в связи с выполнением научной работы в Латвии;</p> <p>8) лицо, имеющее временное разрешение на проживание в связи с предоставлением статуса жертвы торговли людьми в Латвии;</p> <p>9) лицо, являющееся обладателем "голубой карты" Европейского Союза, проживающее в Латвии в течение срока действия карты (далее - обладатель "голубой карты" Европейского Союза).</p> <p>Поскольку в качестве одного из препятствий для интеграции мигрантов на рынке труда указывают недостаточное владение латышским языком, Государственное агентство занятости проводит курсы латышского языка (имеется 4 программы, 5,7 тыс. участников в 2013 г., план на 2014 г. - 3,9 тыс. человек).</p>
--	---

ЛИТВА

<p>1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>Закон о правовом статусе иностранцев, который вступил в силу 30 апреля 2004 г., является в настоящее время основным национальным законодательным актом, который регулирует вопросы, связанные с миграцией иностранцев. После получения членства в ЕС, литовская миграционная политика (за исключением сферы эмиграции и обратной миграции) определяется обязательствами страны, а соответствующие положения законодательства ЕС транспонированы в национальное законодательство.</p> <p>После оживления экономики в 2004-2008 гг., интенсивной эмиграции и роста спроса на рабочую силу, темпы иммиграции в Литву сократились, что потребовало определенного законодательного регулирования (были приняты следующие документы: Стратегия регулирования экономической миграции; Руководящие указания по литовской иммиграционной политике, БОЛЕЕ НЕ ДЕЙСТВУЮТ). В руководящих указаниях по литовской миграционной политике устанавливаются основные цели и принципы миграционной политики, а также определяются основные политические тенденции.</p> <p>Литва обеспечила применение принципа свободного перемещения граждан ЕС, граждан стран-членов Европейской ассоциации свободной торговли и членов их семей, а также ввела упрощенный порядок проживания в Литве для указанных граждан и членов их семей.</p> <p>Гражданам третьих стран (далее - иностранцам) для проживания и трудоустройства в Литве требуется получать разрешения на временное проживание и разрешения на работу.</p>
--	--



	<p>В настоящее время, в соответствии с Законом о правовом статусе иностранцев, разрешения на временное проживание для иностранцев выдаются сроком на один год на таких основаниях как: воссоединение семей, трудоустройство, учеба и законная предпринимательская деятельность в Литве. Впоследствии разрешение можно продлевать еще на один год. Долгосрочное разрешение ЕС на проживание для Республики Литва выдается после того, как человек непрерывно прожил в стране 5 лет на основании разрешений на временное проживание и отвечает другим требованиям для получения разрешения на постоянное проживание (таким как знание государственного языка и основных положений Конституции Республики Литва). В период 2008-2012 гг., право на постоянное проживание предоставляли ежегодно в среднем 500-700 иностранцам.</p> <p>В соответствии с Законом о правовом статусе иностранцев, разрешение на работу иностранец обязан получить еще до въезда в Республику Литва. Разрешение на работу - это документ, позволяющий иностранцу работать в Литве в течении указанного периода времени, который выдается иностранцу и отзывается Литовской биржей труда при Министерстве труда и социального обеспечения Республики Литва. Условия и порядок выдачи разрешений на работу устанавливаются министром труда и социального обеспечения, по согласованию с министром внутренних дел.</p> <p>Разрешение на работу выдается на период до двух лет и в нем указываются место работы (должность) и предприятие/организация, где будет работать иностранец, для сезонной работы - на период до шести месяцев в году с первого дня после въезда в Литву, для работы в качестве интерна или практиканта - на период до одного года.</p> <p>После включения в структуру национального законодательства Директивы 2009/50/ЕС Совета ЕС от 25 мая 2009 г. об условиях въезда и проживания граждан третьих стран для целей трудоустройства высококвалифицированных специалистов, с 2013 г. применяется новая иммиграционная схема для высококвалифицированных работников.</p> <p>В соответствии с Реестром иностранцев, в начале 2013 г. в Литве проживали 33,3 тыс. иностранцев, т.е. 1,1% населения. Около 3,3 тысяч из них были гражданами стран ЕС и стран-членов Европейской ассоциации свободной торговли, в том числе почти половина из них были гражданами Латвии, Польши и Германии. Еще 30000 человек прибыли из других стран, включая две трети граждан России, Беларуси и Украины.</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>По данным Statistics Lithuania, только треть всех иммигрантов в Литву прибывают из стран ЕС (преимущественно из соседних Польши и Латвии), но их количество увеличивается. По-прежнему доминируют иммигранты из третьих стран (70 процентов иммигрантов в 2012 г.), при этом абсолютное большинство - это граждане России, Беларуси и Украины.</p> <p>До 2011 г., большинство разрешений на временное проживание выдавали на основании воссоединения семей. По мере восстановления экономики ситуация меняется. Главными основаниями для выдачи разрешений в 2012 г. были трудоустройство или занятие законной деятельностью (48 процентов); а на долю воссоединения семей приходилось 39 процентов. Постоянно растет количество иммигрантов из числа студентов (на таком основании в 2010 г. было выдано 426 разрешений на временное проживание, по сравнению с 1316 разрешениями в 2011 г. и 1331 разрешением в 2012 г.).</p>



В последние годы наблюдалось увеличение числа разрешений на временное проживание на таком основании как занятие другой законной деятельностью, для которой не требуется иметь разрешения на работу: 1900 разрешений было выдано в 2011 г. (включая 993 разрешений, которые выдавались иностранцам в ходе их первого или последующего въезда в страну), по сравнению с 2800 разрешений в 2012 г. (включая 1700 разрешений, которые выдавались иностранцам в ходе их первого или последующего въезда в страну).

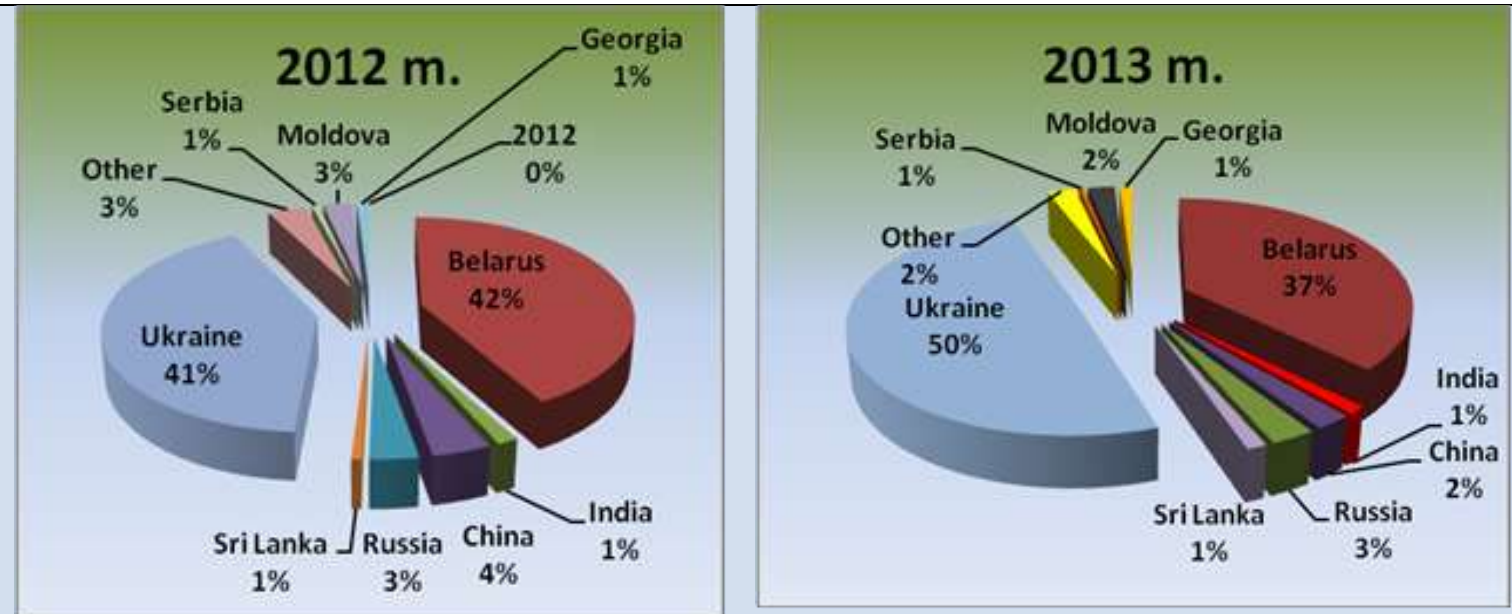
Уровень трудовой иммиграции в Литву значительно ниже соответствующего спроса на рынке труда и такая иммиграция концентрируется в нескольких отраслях. Количество иммигрирующих с целью трудоустройства иностранцев тесно связано с экономическими индикаторами. До начала рецессии, количество выдаваемых разрешений на работу росло быстрыми темпами (в 2008 г. было выдано почти 8000 разрешений на работу), а в период рецессии наблюдалось их значительное сокращение (1800 разрешений на работу в 2010 г.). Количество иностранных работников стало увеличиваться после оживления экономики (4600 разрешений на работу в 2012 г. и 5036 разрешений в 2013 г.).

По данным Литовской биржи труда, практически все иностранные работники заняты в секторе услуг (85 процентов в 2013 г.) и в обрабатывающей промышленности (14 процентов). Большинство разрешений на работу выдавали (продлевали) специалистам по международной логистике, сварщикам и сборщикам кузовов транспортных средств, шеф-поварам ресторанов; разрешения требуются и для других отраслей экономики. В 2013 г. на долю иностранцев приходилось 2,6% всех занятых.

Количество въезжающих высококвалифицированных рабочих невелико. В период до 1 сентября 2014 г. высококвалифицированным рабочим выдали 78 разрешений на проживание (на основании трудоустройства), а в 2013 г. было выдано 40 таких разрешений.

Некоторые иностранцы, которые въезжали в Литву по трудовым договорам, также пытались выехать или выезжали в другие страны ЕС. Литва проигрывает в конкурентной борьбе за высококвалифицированных профессионалов другим, экономически более мощным странам ЕС, которые могут предложить им более высокие заработки и лучшие условия.

Разрешение на работу, выдаваемые иностранцам, по странам, 2012-2013 гг.



3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?

Наиболее распространенным типом трудовой миграции в Литве является маятниковая миграция.

4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.

Литва заключила двусторонние соглашения о взаимном трудоустройстве граждан с Украиной и Россией. Основные положения этих соглашений предусматривают, что на граждан стран-сторон, которых направляют для работы в другие страны-стороны, распространяется законодательство страны осуществления трудовой деятельности; что такие лица обязаны получать разрешения на работу и т.д. На практике, вопросы, связанные с проживанием и работой иностранцев в Литве, регулируются Законом о правовом статусе иностранцев, Трудовым кодексом Литвы и другим смежными законодательными актами.



5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?	<p>Будучи страной-членом Европейского Союза, Литва придерживается следующего принципа: принимать лишь столько экономических мигрантов, сколько требуется для удовлетворения потребностей национального рынка труда. Экономическая иммиграция граждан третьих стран не должна способствовать экономической эмиграции граждан стран-членов ЕС.</p> <p>В соответствии с Законом о правовом статусе иностранцев, разрешения на работу выдаются иностранцам с учетом потребностей литовского рынка труда, если в Литве не имеется специалистов, отвечающим квалификационным требованиям работодателя.</p>
6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?	<p>В Литве запрещены все формы принудительного труда. Кроме того, не допускается дискриминация работников. Эти положения распространяются на всех работающих, включая трудящихся мигрантов. Законодательные акты Республики Литва имплементируют положения Директивы 2009/52/ЕС Европейского парламента и Совета ЕС, предусматривающие минимальные стандарты для мер и санкций в отношении работодателей, нанимающих незаконно пребывающих в стране граждан третьих стран. Выполнение трудового законодательства, других нормативных документов и коллективных договоров, контроль за их соблюдением обеспечивает Государственная инспекция по охране труда и другие компетентные учреждения, действующие в пределах своих законодательно установленных полномочий. Негосударственный контроль за соблюдением трудового законодательства, других нормативных документов и коллективных договоров обеспечивают профсоюзы, другие инспекции в соответствии со своей подчиненностью, а также другие институты, действующие в соответствии с законодательством. Профессиональные союзы могут создаваться гражданами Литвы и правомочными иностранцами.</p>
7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?	<p>Не существует какого-либо специализированного государственного учреждения, которое бы занималось исключительно защитой прав трудовых мигрантов. В то же время, действуя в пределах своих установленных законом полномочий, другие институты, такие как Бюро омбудсмана по делам равных возможностей, несут общую ответственность за обеспечение надзора и за реализацию в Литве Закона о равноправии (2005), рассматривают индивидуальные жалобы на дискриминацию по признаку пола, возраста, расового или этнического происхождения, религиозных верований, инвалидности, сексуальной ориентации, языка или социального статуса.</p> <p>К сожалению, в Литве нет специализированной организации, которая занималась бы исключительно проблемами трудящихся мигрантов или защитой их прав. Тем не менее, некоторые неправительственные организации, такие как Литовское общество Красного Креста, играют исключительно важную роль в улучшении ситуации иностранцев в Литве и в обеспечении эффективной реализации их прав. Работая в сотрудничестве с различными неправительственными организациями, Литовское общество Красного Креста выполняет проекты, направленные на улучшение интеграции мигрантов. Основное внимание уделяется вопросам социальной помощи, юридическим консультациям, психологической помощи и курсам изучения литовского языка.</p>
8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	<p>См. ответ на вопрос 4.</p>
9. Какие роли выполняют	<p>Национальные службы занятости играют критически важную роль в трудоустройстве мигрантов, поскольку они отвечают за выдачу</p>



<p>национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>разрешений на работу, за сотрудничество с работодателями и за предоставление информации, связанной с вербовкой иностранцев.</p>
<p>МОЛДОВА</p>	
<p>1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>Нормативно-правовая база Республики Молдова, регулирующая международную трудовую миграцию.</p> <p>Хорошее управление в области трудовой миграции связано с согласованностью в областях законодательства, политик и институциональных структур, в которых осуществляется деятельность по управлению трудовой миграцией. Политические задачи управления миграцией включают в себя разработку надежной политики в области трудовой миграции, законодательной базы и развитие эффективного управления трудовой миграцией на основе международных инструментов и социального диалога.</p> <p>На данном этапе в области трудовой миграции действуют следующие нормативные акты (главные):</p> <ul style="list-style-type: none">- Закон № 180 от 10.07.2008 о трудовой миграции;- Закон № 200 от 16.07.2010 о режиме иностранцев в Республике Молдова;- Закон № 270 от 18.12.2008 об убежище в Республике Молдова;- Закон № 269 от 09.11.1994 о выезде из Республики Молдова и въезде в Республику Молдова;- Закон № 274 от 27.12.2011 об интеграции иностранцев в Республике Молдова;- Национальная стратегия в области миграции и убежища (2011-2020гг.);- План действий на 2011-2015 годы о внедрении Национальной стратегии в области миграции и убежища (2011-2020гг);- План действий на 2014-2016 годы по поддержке реинтеграции граждан, возвратившихся из-за рубежа. <p>Реорганизация некоторых компетентных органов публичного управления и развитие событий в области миграции в 2006 году обусловили разработку новой законодательной базы, которая установила бы качественно новые нормы управления трудовой миграцией и способствовала более эффективному развитию этой области.</p> <p>Закон о трудовой миграции был создан в том числе исходя из необходимости систематизации множества законодательных и нормативных актов, действующих в данной сфере. Многие из них устарели или являлись противоречивыми, создавая, таким образом, пробелы в законодательстве и предпосылки для появления случаев нелегальной миграции.</p> <p>Также, ратификация и вступление в силу для Республики Молдова, Конвенции 181 Международной Организации Труда о частных агентствах занятости (2001), Конвенции 97 Международной Организации Труда о миграции с целью трудоустройства (2005), Европейской конвенции о правовом статусе трудящихся мигрантов (2006), обусловило необходимость приведения национального законодательства в соответствие с европейскими и международными нормами и стандартами.</p> <p>Положения закона о трудовой миграции соответствуют принципам, установленным в вышеуказанных конвенциях, а также в Плане действий о внедрении Национальной стратегии в области миграции и убежища.</p>



Проект закона о трудовой миграции включает в себя 27 статей, разделенных на 5 глав, и двух приложений:

Глава I. Общие положения, в которых установлены предмет регламентирования и сфера применения настоящего закона.

В целях обеспечения соответствия с международной практикой в области трудовой миграции и положениями договоров и конвенций в данной области, ратифицированных Республикой Молдова, был дополнен список лиц, не попадающих под действие настоящего закона, а именно:

- a) деятели искусства и работники культуры, прибывшие на короткий срок (до 90 дней);
- b) лица свободных профессий;
- c) моряки;
- d) лица, убывшие/прибывшие на учебу или повышение квалификации;
- e) иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Молдова;
- f) граждане Республики Молдова, постоянно проживающие за рубежом;
- g) служители и работники религиозных культов.

Глава II. Трудовая иммиграция в Республику Молдова иностранных граждан и лиц без гражданства. В данной главе содержатся положения об условиях иммиграции иностранных граждан и лиц без гражданства в Республику Молдова с целью трудоустройства, способе документирования, правилах трудоустройства данных категорий граждан.

Согласно принципам, установленным в Законе 235-XVI от 20.07.2006 об основных принципах регулирования предпринимательской деятельности (Гильотина II), в проекте перечислены все документы, которые должны быть представлены для получения и продления права на трудоустройство.

Следует отметить включение в данную главу положений, касающихся предоставления определенных льгот при документировании иностранным гражданам с должностью администратора/руководителя предприятия, которые осуществили инвестиции, в зависимости от объема этих инвестиций. Таким образом, иностранным гражданам, осуществившим инвестиции превышающие 250 тысяч долларов США, предоставляется право на трудоустройство и право на временное пребывание с целью трудоустройства на срок до 5 лет, с возможностью продления на новый срок, в отличие от других категорий иностранных граждан, которым данные права предоставляются на один год.

Также, важно было включить в законе положения, которые способствовали бы устранению пробелов в законодательстве, регулирующем деятельность командированных работников. В существующих законодательных и нормативных актах не установлены четко условия командирования иностранных граждан/лиц без гражданства, и этот факт могло провоцировать возникновение споров и, тем самым, причинение ущерба экономическим агентам, работающим на территории Республики Молдова.

В целях защиты национального рынка труда, в проекте предусмотрены условия трудовой иммиграции в Республику Молдова иностранных граждан и/или лиц без гражданства. В частности, установлено, что трудовая иммиграция возможна в случае, если замещение вакантных рабочих мест не может быть обеспечено посредством национальных трудовых ресурсов. Для выполнения этой задачи в законе предусмотрена обязательная регистрация работодателем вакантных рабочих мест в территориальном агентстве занятости и размещение объявления о вакантных местах в газете национального масштаба с точным указанием требуемой специальности и предлагаемой зарплаты. Таким образом, работодатель может ходатайствовать о трудоустройстве иностранной рабочей силы только при отсутствии местной рабочей силы.

Глава III. Временное трудоустройство граждан Республики Молдова за рубежом. Глава посвящена управлению процессами эмиграции граждан Республики Молдова за рубеж с целью трудоустройства.

Следует подчеркнуть важность координирования деятельности частных агентств по трудоустройству граждан Республики Молдова за рубежом. Глава III проекта закона содержит нормы, которые обеспечат эффективность процесса координации деятельности агентств



	<p>посредством установления четких условий выдачи, приостановления и аннулирования лицензии для осуществления деятельности по посредничеству в трудоустройстве за рубежом, а также указания прав и обязанностей частных агентств.</p> <p>Для обеспечения учета лиц, уехавших на работу за рубеж, в законе включена обязанность экономических агентов, осуществляющих деятельность по трудоустройству граждан Республики Молдова за рубежом, представлять ежеквартально Национальному агентству по трудоустройству и Национальному бюро статистики отчеты о лицах, которым были оказаны услуги по посредничеству и которые были трудоустроены за рубежом.</p> <p>В целях сокращения числа несовершеннолетних детей, покинутых без присмотра родителями, уезжающими на работу за рубеж, закон предусматривает что последние обязаны представить в Национальное агентство по трудоустройству подтверждение, изданное компетентным органом защиты детей из района/сектора проживания родителей, из которого следует взятие на учет детей, остающихся в стране.</p> <p>Глава IV. Надзор и контроль за соблюдением законодательства в области трудовой миграции.</p> <p>Глава V. Заключительные и переходные положения.</p> <p>Важным моментом для защиты прав граждан Республики Молдова, эмигрирующих на работу за рубеж, явилось включение в приложение к данному проекту минимальных положений, которые должны быть указаны в индивидуальном трудовом договоре, а также, Обязательные условия соглашения о сотрудничестве между иностранным посредником/работодателем и частным агентством занятости по трудоустройству граждан Республики Молдова за рубежом.</p> <p>В результате осуществления оценки воздействия Закона Республики Молдова о трудовой миграции № 180-XVI от 10.07.2008, Министерство труда, социальной защиты и семьи разработало законопроект о внесении изменений в упомянутом законе. Таким образом, согласно изменениям, существенно сократилось время рассмотрения дел и выдачи решений о документировании иностранцев, продлен срок действия вида на жительство для иностранцев, в зависимости от объема инвестиций, исключены некоторые документы, необходимые для их документирования, исключена трудовая иммиграционная квота и установлены специальные условия для иностранцев, находящимся в деловой поездке сроком до 90 дней. Парламент принял законопроект 26 декабря 2012 и с 15 января 2013 г. вступили в силу Новые положения</p> <p>Согласно положениям Закона Nr .274 от 27.12.2011 об интеграции иностранцев в Республике Молдова. Иностранцы имеют доступ к получению различных услуг :</p> <ul style="list-style-type: none">- Доступ к медицинскому обслуживанию –трудоустроенные в Республике Молдова на основе индивидуального трудового договора, а также иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие в Республике Молдова, имеют те же права и обязанности в отношении доступа к медицинскому обслуживанию, что и граждане Республики Молдова, в соответствии с предусмотренными законом условиями. <p>Доступ к системе социальной защиты – Иностранцы имеют доступ к государственной системе социального страхования и к национальной системе социальной помощи на условиях, установленных законом для граждан Республики Молдова.</p> <p>Доступ к образованию - Иностранцы имеют доступ к дошкольному, начальному и общему среднему образованию на тех же условиях, что и граждане Республики Молдова.</p> <p>Доступ к среднему профессиональному, среднему специальному и высшему образованию осуществляется на условиях, установленных законом.</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и</p>	<p>Правительство РМ не стимулирует и не ограничивает международное движение молдавских граждан. Нет никаких программ, кроме</p>



<p>тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>двусторонних соглашений, направленных на поощрение трудовой эмиграции молдавских граждан. Что касается потенциальных мигрантов, текущая деятельность направлена на предоставление им информации об условиях труда и жизни в странах ЕС и в странах СНГ, в том числе информации о потенциальных рисках. Государственная служба занятости, включительно, ее территориальные агентства, предоставляют информацию и консультируют граждан для облегчения свободы передвижения работников. Вышеуказанные услуги включают, в частности, поддержку тех, кто ищет работу и предоставление информации об условиях жизни и труда за рубежом. Меры, принятые в целях минимизации возможных негативных последствий эмиграции были в основном ориентированы на наших граждан, учитывая возможность их возвращения в Молдову после кратковременного периода миграции.</p> <p>Главные негативные последствия миграции считаем разъединение семей и нехватка специалистов в некоторых отраслях экономики.</p> <p>Согласно исследованию, проводимого Министерством Труда, Социальной Защиты и Семьи Р.М., при поддержке соответствующего министерства Италии и проекта MOM в рамках Партнерства Мобильности РМ-ЕС, свыше 120 тыс. детей остались без попечения одного или обоих родителей.</p> <p>Из-за оттока рабочей силы, чувствуется некоторое напряжение на национальном рынке труда, в особенности в таких отраслях как строительство, в легкой промышленности, образовании, здравоохранении.</p> <p>Положительные стороны процесса миграции можем считать возможность человека приобрести хорошую практику в различных областях, не существующих в нашей стране, возможность вложить свои накопления и начинать или развивать собственное предприятие (Есть такие программы, например, ПАРЕ 1+16 проекты в развитии сельского хозяйства IFAD и др.)</p> <p>Республика Молдова является, в основном, страной происхождения трудовых мигрантов, основной поток ориентирован в восточном направлении (в Российской Федерации) и в странах ЕС- Италия, Франция, Греция, Португалия, Испания. Незначительный процент мигрантов работают в Израиле, в странах СА. На данном этапе, в связи с ограничением въезда наших граждан на территорию России, ожидаем реориентацию трудовых мигрантов в других направлениях, может быть в странах ЕС, в связи с либерализацией визового режима.</p> <p>Также, Р.М. является и страной назначения. Согласно Доклада Расширенного Миграционного Профиля (2012), в РМ работают свыше 20 тыс. иностранцев, в основном из Турции, Китая и стран СА. В последнее время, в связи с расширением внедрения различных крупных инвестиционных проектов, число иностранных работников (в основном, высококвалифицированных) увеличилось.</p> <p>При содействии другого проекта Партнерства Мобильности учреждены и действуют 3 информационных центра, Горячая Линия, а также, другой проект, NEXUS, учредил 3 информационных и консультативных центров. Главная их задача направлена на обеспечение потенциальных граждан, возвращающихся из других стран, практической информацией, которая могла бы способствовать принятию ими решений по поводу возможного возвращения в Молдову, а также их успешной реинтеграции на рынке труда и в социальной жизни.</p>
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например,</p>	<p>Для Р.М. наиболее характерна циркулярная (в России) и долгосрочная трудовая миграция в страны ЕС. В России большинство мигрантов работают 3- месяца, возвращаются и через некоторое время уезжают снова, часто меняя и работодателя. Трудовая миграция в области строительства носит и сезонный характер, с апреля по ноябрь.</p> <p>Программу организованной циркулярной миграции обсуждали при согласовании проекта соглашения в области трудовой миграции с</p>



<p>маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>Российской стороной. Однако, это соглашение еще не подписано, хотя все внутренние процедуры обеих Сторон завершились в 2012 году. В Молдову работают, в основном квалифицированные специалисты для внедрения различных инвестиционных проектов или в Свободных экономических зонах.</p>
<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>Республика Молдова подписала двусторонние соглашения в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов с Российской Федерацией (1993), Украиной (1994) и Республикой Беларусь (1995), с Италией (2011), а также с Государством Израиль (2012). Первые три соглашения не работают. Последние почти идентичны и предусматривают, что работники осуществляют трудовую деятельность на контрактной основе, взаимное признание трудового стажа и обеспечение социальной защиты со стороны трудоустройства.</p> <p>В рамках СНГ в 1994 было подписано Межправительственное соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов. Оно регулирует основные направления сотрудничества государств Содружества в данной области. Важным моментом является признание каждой стороной дипломов, а также трудового стажа. Условия деятельности работника регламентируются трудовым законодательством страны пребывания.</p> <p>16 Октября 2012 года было подписано Соглашение между Правительством Республики Молдовы и Правительством Израиля о временном трудоустройстве работников из Республики Молдовы в определенных секторах Израиля (строительный сектор), вступил в силу 06 января 2013 года.</p> <p>Приоритетная цель данного Соглашения и Протокола реализации была и остается, ориентирована на обеспечении легального процесса трудоустройства, справедливого, прозрачного и хорошо осведомленного для граждан Республики Молдовы, которые будут трудоустроены в Израиле.</p> <p>В соответствии с Соглашением и Протоколом Реализации, правительство Израиля предложила сотрудничество по найму 1000 временных квалифицированных рабочих в строительном секторе. Набор и временное трудоустройство иностранных рабочих в Израиле было реализовано в соответствии с законодательством государства Израиль, национального рынка труда, политикой Государства Израиль относительно секторов, где рабочие места доступны для трудоустройства иностранными рабочими, а также годовые квоты для временных иностранных рабочих и предпосылки для выдачи разрешений на работу для каждого сектора. Тем самым, Израиль требует специалистов в таких секторах, как деревянной опалубке, арматурщиков, плиточников и штукатуров.</p> <p>Краткое содержание Соглашения в области трудовой миграции между Правительством Республики Молдова и Правительства Государства Израиль:</p> <p>Рабочие, которые были наняты на основе Договора и Протокола должны соответствовать следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none">А. Граждане Республики Молдовы.Б. Мужчины возрастов от 25 до 50 годов.В. Не работали ранее/никогда в Израиле.Г. Не имеют родственников первой степени, которые работают в Израиле (за исключением братьев и сестёр)Д. Физически и ментально здоровы.



	<p>Е. Не болеют следующими болезнями: туберкулез, гепатит, сифилис, гонорея, СПИД.</p> <p>В соответствии с положениями Договора и Протокола реализации, учреждения ответственные за реализацию договора таковы:</p> <ul style="list-style-type: none">- Со стороны Республики Молдова – Национальное Агентство Труда и Занятости а так же Международный Центр «La Strada»- Со стороны Израиля – Орган Пограничных переходов, населения и иммиграции при Министерстве Внутренних Дел Израиля (ВІРА) и <p>На данный момент, квота найма на работу была достигнута.</p> <p>Отмечаем, что бенефициары Договора покрывают только персональные расходы за транспорт на территории Республики Молдова, прохождения медицинского обследования (1000 лей), приобретения справки о не судимости (60 лей) и покупка авиабилетов (240-260 евро).</p> <p>Кандидаты были проинформированы в сессиях предварительной ориентации, по положениям трудового законодательства Израиля и условия Индивидуального трудового договора, права и обязанности работодателей в Израиле. Аварийная контактная информация также дается, в том числе номер телефона омбудсмена в Министерстве промышленности, торговли и труда для прав человека, по правам трудоустроенных иностранных работников.</p>
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>Государственная политика в области трудовой миграции включает в себя вопросы, связанные с национальными политиками и программами, законами и нормами, межгосударственными договорами и многосторонними процессами в области трудовой миграции. Приоритетными задачами в области трудовой миграции направлены на:</p> <ul style="list-style-type: none">- Эффективное управление миграционных потоков;- Защита и расширение прав и возможностей трудящихся-мигрантов;- Миграция на службе у развития. <p>Хорошее управление в области трудовой миграции связано с согласованностью в областях законодательства, политик и институциональных структур, в которых осуществляется деятельность по управлению трудовой миграцией. Политические задачи управления миграцией включают в себя разработку надежной политики в области трудовой миграции, законодательной базы и развитие эффективного управления трудовой миграцией на основе международных инструментов и социального диалога. В Республике Молдова заложена ключевая законодательная база, которая постоянно меняется исходя их актуальных требований:</p> <ul style="list-style-type: none">a) укрепление существующих правительственных структур с ресурсами для продвижения занятости иностранных работников и защиты прав трудящихся-мигрантов дома и за рубежом;b) выработка всестороннего законодательства в области управления процессом трудовой миграции и защиты трудящихся-мигрантов;c) обеспечение надлежащей защиты трудящихся-мигрантов путем заключения и внедрения двусторонних соглашений в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов;d) укрепление социального диалога и вовлечение ключевых заинтересованных сторон, включая правительство, организации работодателей и работников, агентства занятости и гражданское общество в формулировании предложений о внесении поправок в политики, программ и законодательства в области трудовой миграции, <p>Защита и расширение прав и возможностей трудящихся-мигрантов</p>



Это второе положение политики включает в себя защиту трудящихся-мигрантов от злоупотребления, недобросовестных практик и эксплуатации. Для обеспечения надлежащего информирования в области миграции правительству необходимо усилить подготовку, предшествующее отъезду, и распространять информацию о процессе миграции, тем самым позволяя мигрантам принимать информированные решения.

Политические задачи защиты трудящихся-мигрантов включают в себя принятие правозащитного подхода к предотвращению и защите от неправомерных практик найма и обеспечение соблюдения национального законодательства и нормативных актов в соответствии с международными трудовыми нормами и существующими региональными инструментами. Основные результаты:

- a) искоренение дезинформирующей пропаганды и объявлений, связанных с трудовой миграцией, и создание центров информирования, касающейся процесса трудовой миграции, перед устройством на работу; работа за рубежом, возвращения и реинтеграции возвратившихся мигрантов;
- b) внедрение законодательства и политик с эффективными механизмами обеспечения их соблюдения и санкциями, ограничивающими неэтичные практики найма, (положения в Уголовном Кодексе РМ), включая положения по приостановлению или изъятию лицензий на право найма и определения на работу в случае нарушений (Положение в Законе № 451о лицензировании);
- c) координация действий со странами, принимающими работников, в сфере принятия стандартизированных и выполнимых договоров найма;
- d) улучшение положения молдавских трудящихся-мигрантов на рынке труда путем повышения их навыков посредством соответствующего профессионального обучения, что одновременно расширяет их возможности трудоустройства и снижает уязвимость по отношению к эксплуатации (Внедрение Протокола Соглашения с Италией); и
- e) обеспечение эффективных средств защиты всем трудящимся-мигрантам в случаях нарушения прав и создание доступных каналов, посредством которых трудящиеся-мигранты могут подавать жалобы о неправомерных практиках и мошенничестве (Соглашение с Израилем – рассмотрение жалоб при содействии омбудсмана и Посольства РМ).

Миграция и развитие

положительное влияние на развитие и рост посредством трех механизмов: a) Изменения в предложении рабочей силы; b) Изменения в производительности; и c) Денежных переводов мигрантов. Для нашей страны. Страны происхождения рабочей силы, миграция может оказывать положительное влияние при успешном трудоустройстве работников, включая в себя денежные переводы, приобретение навыков, снижение безработицы, существенные национальные резервы иностранной валюты и снижение уровня бедности.

Политические задачи трудовой миграции для развития включают в себя (1) включение вопросов трудовой миграции в национальные планы развития и программу обеспечения достойного труда страны, (2) установление системы признания навыков, приобретенных за рубежом, (3) продвижение эффективного использования денежных переводов трудящихся-мигрантов, и (4) предоставление услуг, связанных с возвращением и реинтеграцией.

Среди главных мероприятий в ходе реализации, можно отметить следующие:

- a) включение трудовой миграции в национальный стратегический план развития и национальную политику занятости



	<p>(Национальная Стратегия Молдова -2020);</p> <p>b) укрепление государственных и частных служб занятости для консультирования и обеспечения соответствия между спросом на квалифицированную рабочую силу и возвращением трудящихся-мигрантов (работа 3-х Центров информирования и консультации (и on line) возвратившихся мигрантов или желающих возвращения, Утверждение Правительством Плана действий (2014-2016гг.) по поддержке реинтеграции мигрантов и др.);</p> <p>c) продвижение приобретения новых навыков за рубежом и сведение к минимуму утечки мозгов в главных экономических секторах. (совместная работа с ETF), принятие нового Национального Кодекса об образовании и др.</p>
<p>6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>Основным документом, регулирующим трудовую миграцию, является Закон №. 180 от 10.07.2008 о трудовой миграции.</p> <p>Закон предусматривает осуществление временной трудовой деятельности трудящимися-иммигрантами, условия предоставления, продления и отзыва права на трудовую деятельность и права на временное пребывание с целью трудовой деятельности, а также условия временного трудоустройства граждан Республики Молдова за рубежом.</p> <p>Государство обеспечивает в соответствии с действующим законодательством защиту трудящихся-иммигрантов, без какого бы то ни было различия по признаку расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения.(СМ. пункт №1)</p> <p>Одной из признанных форм защиты является контрактная форма найма, которая призвана обеспечить определенные экономические гарантии. Найм по трудовому договору является ключевым положением подписанных двусторонних соглашений в области трудовой миграции. Также, мигранты которые трудоустраиваются самостоятельно/индивидуально. должны перед отъездом представлять свои трудовые договоры для регистрации в Национальное агентство занятости, где проверяется их соответствие установленным минимальным стандартам. Минимальные стандарты включают в себя: размер зарплаты, социальные льготы, бесплатный проезд в оба конца, отпуск, выходные дни, рабочее и сверхурочное время, компенсации в случае трудовой травмы и т.д.</p> <p>В условиях увеличения мобильности трудовых ресурсов, пересекающих границы государств, и при наличии феномена интенсивной миграции трудоспособного населения – проблема, с которой сталкивается Республика Молдова в последние десятилетия – координация систем социальной защиты стала важной составляющей социальной политики государства и как одной из форм защиты прав трудовых мигрантов..</p> <p>До настоящего времени были заключены 11 двусторонних соглашений в области социального страхования между Республикой Молдова и следующими странами: Республикой Болгария, Португальской Республикой Эстонии Румынией, Великим Герцогством Люксембурга Республикой Австрии Республикой Чехии, Королевство Бельгией, Венгрией, Польшей и Литвой.</p> <p>В настоящее время Республика Молдова находится в процессе переговоров двусторонних соглашения в области социального страхования с Турцией и Грецией.</p> <p>Одной из важнейшей задач, которая существенно повысит уровень жизни и защиту наших соотечественников, является признание молдавских дипломов. К сожалению, на сегодняшний день большинство европейских стран не признают дипломы, выданные в Молдове, что, в свою очередь, не позволяет квалифицированным рабочим работать по специальности. Эту проблему можно решить путем присоединения к различным международным инструментам, пересмотр учебных программ и приведение их в соответствие с международными стандартами.</p>



	<p>Другим методом обеспечения защиты граждан, работающих за рубежом, является создание их ассоциаций или землячеств. Известно, что мигранты наиболее уязвимы во время их пребывания в стране назначения. Это касается не только правовых проблем, но и психологического состояния. Подобные ассоциации должны служить не только для поддержания связи между мигрантами и государством происхождения. Они призваны оказывать мигрантам юридическую, социальную и другого вида помощь, облегчить их адаптацию к условиям страны пребывания и т.д. В настоящее время Департамент миграции намеревается создать подобные организации в странах, где трудится большое количество мигрантов из Молдовы. Для укрепления связей с молдавскими гражданами, находящиеся за пределами страны, в 2012 году было создано Бюро по связям с диаспорой, в компетенции которой входит и содействие в создании ассоциаций мигрантов.</p>
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>I. К структуре государственных учреждений, которые задействованы в процессе защиты прав трудовых мигрантов Республики Молдова и сопутствующей ей темам относятся:</p> <p>1. Министерство труда и социальной защиты и семьи Республики Молдова В области трудовой миграции:</p> <ul style="list-style-type: none">• разрабатывает и продвигает проекты нормативных актов по трудовой деятельности, социальной и правовой защите трудящихся-мигрантов;• разрабатывает механизмы регулирования процессов трудовой миграции;• проводит анализ влияния трудовой миграции на социально-экономическое положение в стране и предлагает меры по уменьшению негативных последствий данного явления;• разрабатывает, ведет переговоры и заключает двусторонние соглашения в области регулирования потоков трудовой миграции и защиты трудящихся-мигрантов;• продвигает сотрудничество с основными странами назначения для молдавских трудящихся-мигрантов на двустороннем, региональном и многостороннем уровне;• изучает международные инструменты в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов с целью присоединения к ним и внедряет договоры, стороной которых Республика Молдова является; <p>Контактная информация: http://www.mmpsf.gov.md/</p> <p>MD-2009, Кишинев, ул. Александри 1 тел. : (+ 373) 22 26-93-01; 26-93-46; факс: (+ 373) 22 26-93-10 Адрес электронной почты: secretariat@mpsfc.gov.md</p> <p>2. Национальное агентство занятости населения</p> <p>В области трудовой миграции:</p> <ul style="list-style-type: none">• обеспечивает учет трудящихся-мигрантов посредством регистрации индивидуальных трудовых договоров, заключенных между гражданами Республики Молдова и иностранными работодателями;• координирует деятельность по предоставлению, продлению и аннулированию права на труд иностранным гражданам и



	<p>лицам без гражданства;</p> <ul style="list-style-type: none">• осуществляет контроль законности трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства на территории Республики Молдова;• проводит мониторинг деятельности частных агентств по трудоустройству за рубежом;• обеспечивает сбор, хранение, обработку, распространение и обмен информацией о процессах трудовой миграции на внутреннем и внешнем уровнях; <p>Контактная информация: http://anofm.md/anofm MD-2009, Кишинев, ул. Александри 1 тел .: (+ 373) 022 -72 10 03; факс: (+ 373) 022-22 77 61</p> <p>II. К структуре негосударственные организации/структур задействованы в процессе защиты прав трудовых мигрантов Республики Молдова относятся:</p> <ol style="list-style-type: none">1. LA STRADA - Международная неправительственная организация Контактная информация: http://migratiesigura.lastrada.md/2. Информационный центр для трудовых мигрантов- Контактная информация: http://muncitorimigranti.md/3. MOM -Международная организация по миграции представительством в Молдове Контактная информация: http://www.iom.md/4. MOT - Международная организация труда в Молдове Контактная информация: http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/moldova/lang--en/index.htm
<p>8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?</p>	<p>См. пункт № 4 и пункт №6</p>
<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>Статья 15 данного Закона гласит: временное трудоустройство граждан Республики Молдова за рубежом осуществляется 1) в индивидуальном порядке – на основании индивидуального трудового договора, заключенного с работодателем до выезда из Республики Молдова, 2) посредством частных агентств занятости, обладающих лицензией или 3) в соответствии с положениями двусторонних соглашений.</p> <p>Учет трудящихся-эмигрантов реализуется Национальным агентством занятости, которые регистрирует индивидуальные трудовые договоры, заключенные между иностранным работодателем и гражданами Республики Молдова в случае трудоустройства в индивидуальном порядке.</p> <p>Также частные агентства регистрируют в Национальном агентстве индивидуальные трудовые договоры, заключенные между иностранным работодателем и гражданами Республики Молдова, до выезда трудящегося-эмигранта из страны.</p>



	<p>Персональные данные трудящихся-эмигрантов не могут использоваться в иных, чем трудоустройство за рубежом, целях. Сбор, подбор, хранение, распространение или любое иное использование информации о трудящихся-эмигрантах признаются конфиденциальным делом.</p> <p>Хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность по трудоустройству граждан обязаны:</p> <ul style="list-style-type: none">- бесплатно предоставлять, желающим трудоустроиться за рубежом полную и достоверную информацию о возможности трудоустройства за рубежом, об условиях индивидуального трудового договора, климатических условиях и условиях жизни, культуре страны назначения;- держать под контролем выполнение условий индивидуального трудового договора, заключенного между гражданином Республики Молдова и работодателем из страны назначения, а также участвовать в разрешении возникающих споров;- регистрировать в Национальном агентстве индивидуальные трудовые договоры/проекты индивидуальных трудовых договоров и ежеквартально представлять Национальному агентству отчеты о лицах, которым оказаны посреднические услуги и которые трудоустроены за рубежом, по установленному образцу;- представлять Лицензионной палате новые соглашения о сотрудничестве с иностранными партнерами вместе с копиями лицензий или иных документов, подтверждающих право партнера из страны назначения на посредничество или трудоустройство иностранцев, легализованные в порядке, установленном законодательством Республики Молдова и страны назначения, а также проекты индивидуальных трудовых договоров; <p>Граждане Республики Молдова, желающие временно трудоустроиться за рубежом, пользуются правами, закрепленными Конституцией Республики Молдова, действующим законодательством, международными договорами, стороной которых является Республика Молдова.</p>
--	--

ПОЛЬША

<p>1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых</p>	<p>В процессе разработки законодательных положений, которыми регулируется трудоустройство иностранцев в Польше, учитываются такие фундаментальные принципы как приоритетность потребностей рынка труда и дополнительная роль этого типа занятости по сравнению с использованием внутреннего предложения рабочей силы.</p> <p>В общих чертах, для трудоустройства в Польше гражданин третьей страны обязан получить разрешение на работу и должен иметь действительное разрешение на проживание. Разрешение на работу выдается территориальным компетентным управлением провинции (воеводства) по запросу работодателя. Как правило, необходимым предварительным условием для получения разрешения на работу является отсутствие подходящих соискателей на местном рынке труда. Кроме того, работодатель обязан также выполнять требования, предусмотренные положениями профильного законодательства. На основании разрешения на работу консульство выдает визу.</p> <p>Начиная с 1 мая 2014 г., гражданин третьей страны, который уже находится в Польше, может обращаться за разрешением на временное</p>
---	--



<p>ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>проживание и разрешением на работу в компетентное управление воеводства в рамках процедуры "единого окна" (для трудоустройства на срок более 3 месяцев).</p> <p>В то же время, имеется несколько категорий иностранцев (например, лица, имеющие определенный статус проживания, занимающиеся определенными видами трудовой деятельности и граждане отдельных третьих стран), которые имеют право работать без необходимости получения разрешения на работу. К наиболее многочисленной группе иностранцев, имеющих право работать без разрешений на работу, относятся граждане Украины, Беларуси, Российской Федерации, Молдовы, Грузии или Армении, которые работают в рамках так называемой "упрощенной процедуры". В соответствии с этой процедурой, иностранцу разрешается работать без разрешения на работу не более 6 месяцев в течение 12 последовательных месяцев, при условии, что его/ее работодателем было подано зарегистрированное заявление в местное бюро занятости о намерении трудоустроить иностранца.</p> <p>Страны указанного выше региона отбирались главным образом в силу соображений, связанных с культурной и географической близостью, с длительным присутствием на польском рынке труда и с наличием стабильных миграционных сетей.</p> <p>Считавшиеся ранее жесткими польские положения по доступу граждан третьих стран к рынку труда постепенно трансформировались в относительно либеральные. Этот процесс начался в 2006 г., когда экономический бум и рост инвестиций в комбинации с оттоком граждан Польши из страны после присоединения к ЕС привели к росту спроса на рабочую силу. Правительство отреагировало на дефицит рабочих рук в некоторых секторах экономики и ввело упрощенную процедуру, а также проводило постепенную либерализацию положений, связанных с разрешениями на работу.</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>Хотя Польша до сих пор является страной нетто-эмиграции, а доля иностранной рабочей силы на рынке труда невелика по сравнению с другими странами ЕС, ее миграционный статус меняется и сейчас уже заметен постепенный переход к иммиграционно-эмиграционному статусу.</p> <p>После присоединения Польши к ЕС, наблюдается тенденция к увеличению количества иммигрантов. Статистические данные по количеству выданных разрешений на работу и заявлений работодателей, зарегистрированных в местных бюро занятости, указывают на значительный рост числа трудовых мигрантов в Польше после 2008 г. В 2011 г. было зарегистрировано максимальное количество разрешений на работу и заявлений работодателей (40 808 разрешений на работу и 259 777 заявлений). Экономический спад в 2012 г. привел к небольшому сокращению масштабов занятости иностранцев в Польше, но уже в первом полугодии 2014 г. было зафиксировано увеличение количества разрешений на работу по сравнению с аналогичным периодом 2013 г. (было выдано 19 609 разрешений на работу по сравнению с 16 670 разрешениями в первом полугодии 2013 г. - увеличение на 17,6%). Кроме того, было зарегистрировано 190 977 заявлений работодателей по сравнению с 146 253 заявлениями в первом полугодии 2013 г. (увеличение на 30,6%).</p>



Рис. 1. Количество выданных разрешений на работу в 2007-2013 гг.

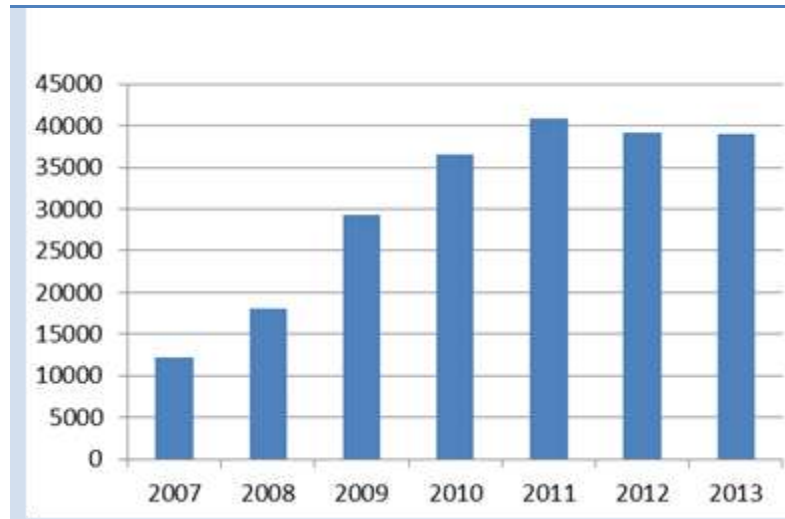
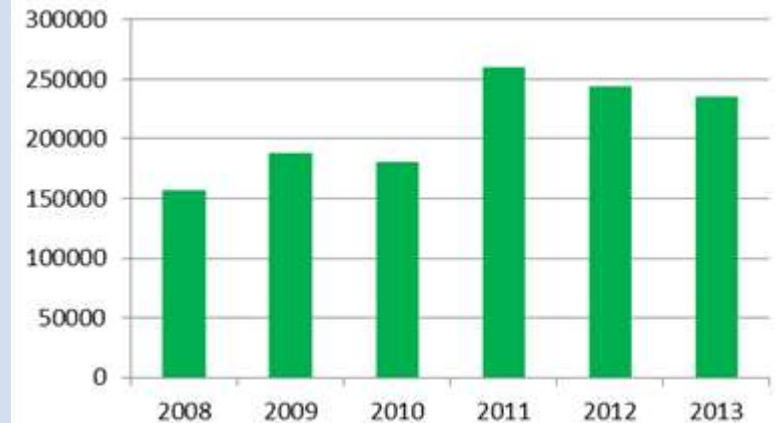


Рис. 2. Количество заявлений работодателей о намерениях трудоустроить иностранцев, зарегистрированных в местных бюро занятости¹



В последние годы основными странами гражданства лиц, которым выдавали разрешения на работу, были Украина (примерно 50% всех разрешений на работу), Китай, Беларусь и Вьетнам. Что же касается краткосрочной занятости на основании заявлений работодателей о намерениях трудоустроить иностранцев, то в этом случае на долю украинцев приходится более 90% от общего их количества.

Трудовые мигранты в Польше преимущественно заняты в таких секторах экономики как сельское хозяйство, строительство, торговля, перерабатывающая промышленность и услуги бытового характера.

Спрос на иностранную рабочую силу в Польше концентрируется в определенных регионах страны и связан преимущественно с краткосрочным трудоустройством для профессий, не требующих высокой квалификации. Спрос на краткосрочную занятость иностранцев наблюдается главным образом в секторах, которые становятся менее привлекательными для граждан Польши и в которых на долю затрат на оплату труда приходится значительная часть общих производственных затрат. В целом, доля занятых иностранцев незначительна по сравнению с величиной польского рынка труда и трудоустройство граждан третьих стран не оказывает воздействия на рынок труда в целом, хотя и влияет на местную экономику в некоторых регионах.

¹ Количество зарегистрированных заявлений о намерении трудоустроить иностранцев не отражает реального количества занятых в Польше иностранных граждан, которое может быть до 40% ниже (например, из-за невыхода на работу или в связи с регистрацией нескольких заявлений на одно и то же лицо и т.д.)



<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>Приток трудовых мигрантов в Польшу имеет преимущественно маятниковый и временный характер, он связан главным образом с профессиями, не требующими высокой квалификации.</p>
<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>Не имеется каких-либо действующих соглашений по вопросам миграции, за исключением соглашений о схемах обмена "для работы и туризма" с Новой Зеландией и Австралией.</p> <p>Двусторонние соглашения с Украиной и Беларусью, подписанные Польшей в 1990-е годы, практически не выполнялись, а положения этих соглашений вскоре утратили актуальность.</p>
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>Одной из основных рекомендаций документа "Миграционная политика Польши - текущее состояние и дальнейшие действия", который был принят в 2012 г. является обеспечение предложения рабочей силы в соответствии с требованиями польского рынка труда к уровню подготовки и квалификации. Соответственно, приоритетным направлением в контексте разработки эффективных инструментов для регулирования трудовой миграции является определение потребностей в квалификациях и профессиях, которые особенно важны для экономики.</p> <p>Хотя текущий уровень потребностей Польши в квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силе остается невысоким, предполагается, что он будет постепенно увеличиваться в связи с развитием польской экономики и относительно быстрыми демографическими изменениями в ближайшем будущем. С учетом этих прогнозов, в стратегическом документе приводятся рекомендации относительно шагов, которые потребуются предпринять для реализации активной политики продвижения экономической иммиграции высококвалифицированных работников.</p> <p>В соответствии с рекомендациями этого политического документа, к приоритетным группам для преференционного режима являются, в частности, следующие: иностранцы польского происхождения, студенты и ученые, самозанятые лица и граждане отдельных стран, отобранных в силу географических предпочтений (соседние восточные страны, а впоследствии граждане стран Кавказа). В политическом документе указывается, что для прибывающих мигрантов из стран предпочтительного региона следует последовательно применять и развивать упрощенный порядок для доступа к рынку труда.</p>



6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?

Польское законодательство запрещает дискриминацию на любых основаниях. В соответствии с Конституцией Польши, все люди равны перед законом и никто не может подвергаться дискриминации в политической, социальной или экономической сферах в силу каких-либо причин. Таким образом, в соответствии с законом, работающие в Польше на законных основаниях мигранты обладают теми же трудовыми правами, что и польские работники. Объем трудовых и социальных прав иностранных работников зависит от типа заключенного трудового договора. Работающие на основании трудовых договоров работники находятся в наиболее выгодном положении, поскольку на занятого таким образом иностранца распространяются положения Трудового кодекса. В соответствии с Трудовым кодексом, работающий имеет следующие права: оплачиваемый отпуск, оплата по больничному листу, равные права при увольнении, выходное пособие, достойные условия труда, право на заключение письменного трудового договора, право на организацию в профсоюзы, право на минимальный объем оплаты труда. В случае нарушения трудовых прав работник может подавать жалобу в Национальную инспекцию по охране труда (PIP) и/или в суд по трудовым спорам. В случае заключения контракта в рамках гражданского права, работник может защищать свои права при помощи подачи иска в суды по гражданским делам. Но в последнем случае, это связано с необходимостью оплаты истцом судебных издержек.

Связанные с равноправием иностранных работников положения имеются также и в нормативных документах по вопросам доступа к польскому рынку труда (Закон от 20 апреля 2004 г. о поддержке занятости и об институтах рынка труда). Одним из условий для выдачи иностранцу разрешения на работу является то, что предлагаемый иностранцу уровень оплаты труда не может быть ниже уровня оплаты труда работников, выполняющих аналогичную работу или занимающих аналогичную должность. В случае откомандированных работников уровень оплаты труда иностранца не может быть более чем на 30% ниже средней месячной оплаты труда для данной провинции, которая устанавливается руководителем Центрального статистического бюро. Если юридическое лицо принимает на работу иностранца на основании разрешения на работу, то оно, в частности, обязано заключить с ним письменный контракт и обеспечить, что ему/ей предоставляется копия такого контракта на понятном иностранцу языке. Условия разрешения на работу должны соответствовать условиям контракта. Разрешение на работу не выдается если установлено, что работодателя неоднократно уличали в незаконном трудоустройстве иностранцев, или же он был осужден за торговлю людьми или за иные серьезные преступления в связи с нарушением правил трудоустройства иностранцев;

Кроме того, важно отметить, что в соответствии с одним из последних дополнений, внесенных в Закон о поддержке занятости и об институтах рынка труда, было изменено определение незаконной занятости, чтобы исключить возможность наказания неграждан за обстоятельства, относящиеся к сфере ответственности работодателя (например, в случае, если не был заключен письменный контракт). В этом законе определяются санкции в отношении лиц, нарушающих правила трудоустройства иностранцев, включая такие нарушения как привлечение иностранца к незаконной деятельности или принуждение иностранца к выполнению незаконной деятельности путем "обмана, использования ошибок, злоупотребления профессиональной зависимостью или злоупотребления неспособностью должным образом осознавать выполняемые действия".

Закон от 15 июня 2012 г. о последствиях для трудоустройства иностранцев, пребывающих на территории Республики Польша в связи с положениями закона, принятого для имплементации Директивы 2009/52/ЕС Европейского Парламента и Совета ЕС от 18 июня 2009 г. в законодательство Польши, помимо санкций, предусмотренных для работодателей, нанимающих незаконных мигрантов, вводит также и благоприятные условия для улучшения защиты прав работников. В случае рассмотрения жалобы с требованием выплаты должной заработной платы и иного вознаграждения иностранцам, которые работали в период незаконного пребывания в Польше, работодатель обязан выплатить иностранцам все невыплаченные средства. В случае трудового договора - исходят из предположения, что трудовые отношения продолжались по меньшей мере 3 месяца, а уровень оплаты труда определяется на основе общих положений Трудового кодекса. В случае контрактов в рамках



	<p>гражданского права предполагают, что уровень оплаты труда составляет тройную минимальную заработную плату. Эти положения более благоприятны чем положения, которые распространяются на польских граждан и на других неграждан, которые не охватываются данным законом и для которых не применяются допущение о наличии трудовых отношений или же предположение о согласованном уровне оплаты труда.</p> <p>В 2011 г. министр труда и социальной политики также ввел некоторые изменения, в целом направленные на улучшение условий и охраны труда мигрантов на основании упрощенной процедуры (например, в связи с требованием к письменному контракту).</p> <p>В документе по миграционной политике приводятся также рекомендации в связи с необходимостью обеспечения равных прав трудовых мигрантов и польских работников и в связи с необходимостью распространения информации о трудовых правах среди иностранцев.</p>
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>Ответственным органом, обеспечивающим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, включая законность трудоустройства, является PIP (Национальная инспекция по охране труда). В частности, задачи этой инспекции включают: надзор и контроль за соблюдением положений трудового законодательства, особенно в связи с безопасностью и гигиеной труда, положений о трудовых отношениях, об оплате труда и о других льготах, связанных с трудовыми отношениями, о продолжительности рабочего дня, о наказании за нарушение прав работающих и о других аспектах в связи с оплачиваемой трудовой деятельностью и законностью трудоустройства. PIP обеспечивает бесплатные консультации и предоставляет информацию по законному трудоустройству и по другим трудовым вопросам.</p> <p>В случае нарушения трудовых прав иностранец может подавать иск в суд по трудовым спорам. Суд по трудовым спорам - это отдельное подразделение суда общей юрисдикции, созданное для рассмотрения споров, возникающих в трудовых отношениях (Трудовой кодекс).</p> <p>В принципе, истец (работник) не должен оплачивать судебные издержки, связанные с рассмотрением спора в этом учреждении.</p>
<p>8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?</p>	<p>В 1997 г. Польша ратифицировала Европейскую социальную хартию, устанавливающую стандарты основных прав человека в сфере труда, а также стандарты социальной защиты отдельных групп, таких как трудовые мигранты (в особенности статьи 18 и 19).</p> <p>Что же касается социальных прав, то Польша подписала соглашения о социальной защите с Украиной (2012 г.) и Молдовой (2013 г.), которые являются основой для координации мер социальной защиты в отношениях между Польшей и этими странами.</p> <p>Что касается реализации соглашений в рамках так называемых "партнерств мобильности", то Польша присоединилась к Общей декларации о партнерстве мобильности, подписанной между Европейским Союзом, Молдовой, Грузией, Арменией и Азербайджаном.</p>
<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют)</p>	<p>Государственные службы занятости Польши не вовлечены в процесс привлечения иностранной рабочей силы из-за рубежа, но в то же время местные службы занятости играют важную роль в процедуре выдачи иностранцам разрешений на работу. Местные службы занятости предоставляют информацию о доступности местных работников, зарегистрированных в качестве безработных или ищущих работу лиц, в связи с предлагаемыми работодателями вакансиями (проверка доступности местных работников на рынке труда). Если такие лица внесены в соответствующие реестры, то местные бюро занятости организуют их привлечение.</p>



в процессе трудоустройства мигрантов?	<p>Некоторые категории граждан третьих стран из числа безработных или ищущих работу лиц имеют право на различные формы поддержки со стороны польских государственных служб занятости, включая, в частности, направление на работу и профессиональные консультации. Начиная с 1 мая 2014 г., круг лиц, которые могут быть бенефициарами государственных служб занятости, расширился и теперь, в частности, включает иностранцев, проживающих на территории Польши на основании виз с целью трудоустройства.</p> <p>Польские частные агентства занятости могут оказывать помощь в трудоустройстве в Польше. Действующие на законных основаниях частные агентства занятости должны быть внесены в реестр агентств трудоустройства и должны иметь свидетельства, выданные главой воеводства. В соответствии с польским законодательством, действующие на законных основаниях агентства занятости не могут взимать с ищущих работу лиц плату за подбор вакансий для них.</p>
--	---

РУМЫНИЯ	
1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).	<p>Трудовая миграция</p> <p>Действующая законодательная база Румынии в области трудовой миграции из страны и в страну, включает следующие основные документы:</p> <p>А. Трудовая мобильность:</p> <ul style="list-style-type: none">• Специальное правительственное постановление № 102/2005 о свободном перемещении граждан стран-членов ЕС/ЕЭЗ или Швейцарской Конфедерации (переизданное);• Закон № 156/2000 о защита румынских граждан, работающих за рубежом (переизданный, с последующими изменениями и дополнениями); <p>В. Иммиграция:</p> <ul style="list-style-type: none">• Национальная иммиграционная стратегия на 2011-2014 гг., введенная в действие Решением Правительства № 498/2011;• Специальное правительственное постановление № 194/2002 о режиме для иностранцев в Румынии (переизданное, с последующими дополнениями);• Специальное правительственное постановление № 56/2007;• Специальное правительственное постановление № 25/2014 о трудоустройстве и о направлении иностранцев на территорию Румынии;
2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов,	<p>В течение длительного времени Румыния была преимущественно страной происхождения - по имеющимся оценкам в настоящее время за рубежом проживают и работают примерно 2 миллиона граждан Румынии. В то же время, в последние годы Румыния превратилась и в страну назначения, особенно для граждан Молдовы, Турции и Китая.</p>



страной происхождения или же и той, и другой?	
3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?	<p>Трудовая миграция в Румынию преимущественно связана с долгосрочной трудовой миграцией или с маятниковой миграцией. В результате реализации Директивы о голубых картах стали собирать статистические данные о квалифицированных и высококвалифицированных работниках, но эти данные охватывают только небольшой период времени. В то же время, на нынешнем этапе эти данные малоинформативны и не охватывают явления в целом, поскольку многие уже находящиеся в Румынии квалифицированные работники не обращаются за голубыми картами, а обращаются за обычным разрешением на проживание с целью трудоустройства.</p>
4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.	<p>Национальное агентство занятости (NAE) - это государственное учреждение, подотчетное Министерству по делам труда, семьи, социальной защиты и престарелых, которое организует и координирует на национальном уровне деятельность в сфере занятости, социальной защиты безработных, а также проводит реализацию политики и стратегий Министерства по делам труда в области занятости. Начиная с 2007 г., деятельность Европейского агентства занятости (EURES) в Румынии координируется структурным подразделением NAE по международным связям, EURES и посредничеству, к сфере компетенции которого относится размещение румынских работников в странах ЕС/ЕЭЗ/Швейцарии при помощи:</p> <ul style="list-style-type: none">• применения двусторонних соглашений в области обмена рабочей силой;• сети EURES. <p>На уровне NAE имеются 45 консультантов EURES - это государственные служащие, распределенные между агентствами трудоустройства муниципального и провинциального уровней, которые специализируются на странах ЕС и ЕЭЗ, которые получили подготовку на национальном уровне и на уровне ЕС. NAE был разработан инструмент для продвижения объявлений о найме и распространения информации о вакансиях в странах ЕС, ЕЭЗ и в Швейцарии - Eures Romania Portal, www.eures.anofm.ro.</p>
5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?	<p>Чтобы упростить регулирование иммиграции на национальной территории, в полном соответствии с политикой ЕС, а также, чтобы определить конкретные направления деятельности в этой области, в 2011 г. было принято Правительственное постановление № 498, которое утвердило Национальную иммиграционную стратегию на 2011-2014 гг. - это документ, в котором изложена официальная позиция страны в отношении миграционных явлений, а также последующие действия Румынии для достижения соответствия международным стандартам;</p> <p>Стратегические цели, установленные Национальной иммиграционной стратегией на 2011-2014 гг. включают также продвижение законной миграции во благо всех заинтересованных сторон: румынского общества, иммигрантов и стран происхождения; в этом контексте основной целью правительственных структур является максимизация позитивного эффекта миграции и ограничение ее негативных последствий для Румынии и для граждан страны.</p>
6. Как вы обеспечиваете	Статья 45 ДФЕС устанавливает принцип свободного перемещения работников ЕС в пределах Европейского Союза. Этот принцип



<p>равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>дополнительно проработан в Регламенте (ЕЕС) 492/2011, которые предусматривает недопущение дискриминации по признаку гражданства для лиц, которые выезжают из одной страны ЕС в другую с целью трудовой деятельности.</p> <p>Как Статья 45 ДФЕС, так и Регламент 1612/68 являются положениями прямого действия, а это означает, что они действуют непосредственно и вводят индивидуальные права, которые должны защищать национальные суды. С другой стороны, Регламент 1612/68 автоматически становится частью национального законодательства каждой страны-члена ЕС, без необходимости принятия национальных законодательных актов для транспонирования положений этого регламента.</p> <p>Что касается лиц, которые охватываются положениями Регламента 492/2011, то законодательство Румынии гарантирует защиту от любых проявлений дискриминационной практики при трудоустройстве и предусматривает условия, основывающиеся на принципе равноправия с национальными работниками в том, что относится к условиям труда, членству в профсоюзах, использованию преимуществ в связи с коллективными договорами, а также в связи с жилищными условиями, социальной защитой и налогообложением.</p> <p>Кроме того, законодательство Румынии охватывает сферы, относящиеся к Директиве 2000/43/ЕС (вводит принцип равноправия независимо от расовой принадлежности или этнического происхождения) и к Директиве 2000/78/ЕС (устанавливает общую основу для равноправия при трудоустройстве и в профессиональной деятельности): трудоустройство и трудовые вопросы, включая социальные выплаты и социальную защиту, доступ к товарам и услугам, жилью, образованию, доступ к медицинским услугам, свобода перемещения, защита права на человеческое достоинство.</p> <p>1) Статья 18 Конституции Румынии устанавливает, что проживающие в Румынии иностранцы и лица без гражданства пользуются общей защитой личности и имущества, как это гарантируется Конституцией и другими законами, и что право на убежище предоставляется и отзывается в соответствии с положениями законов, международных соглашений и конвенций, стороной которых является Румыния. Статья 41 Конституции Румынии, связанная с трудом и социальной защитой, устанавливает, что право на труд ограничиваться не может, что каждый имеет право на свободный выбор профессии, сферы деятельности или занятий, а также места работы, и что все работающие имеют право на социальную защиту. Это относится к обеспечению безопасности и защите здоровья работающих, к условиям труда для женщин и молодежи, к установлению минимальной заработной платы для экономики в целом, к выходным дням, оплачиваемому отпуску, работе в трудных и особых условиях, а также к другим особым условиям, как это предусмотрено за законодательством.</p> <p>2) Трудовой кодекс Румынии - Закон № 53/2003 (переизданный) - предусматривает запрет любой прямой или косвенной дискриминации работников на таких основаниях как: пол, сексуальная ориентация, наследственность, возраст, гражданство, расовая принадлежность, цвет кожи, этническое происхождение, религия, политические взгляды, социальное происхождение, инвалидность, семейное положение или обязанности, членство в профсоюзах или профсоюзная деятельность. Положения Закона № 53/2003 (переизданного) охватывают любые действия или обращение, исключение, различия, ограничения или предпочтения, основывающиеся на одном или нескольких из указанных выше критериев, которые направлены или приводят к отказу в использовании предусмотренных трудовым законодательством прав, их ограничению, непризнанию или несоблюдению. Любые действия или обращение, которые прикрываются иными критериями, помимо указанных выше, но в результате приводят к дискриминации, считаются косвенной дискриминацией.</p> <p>3) Правительственное постановление № 44/2004 о социальной интеграции иностранцев, которым представлена та или иная форма защиты</p>
---	--



	<p>в Румынии, граждан стран-членов Европейского Союза и Европейской экономической зоны направлено на облегчение социальной интеграции иностранцев, которым предоставлена защита в Румынии, за счет обеспечения защиты определенных прав: права на труд, права на жилье, права на получение медицинской и социальной помощи, права на социальное страхование, права на образование, а также за счет выполнения конкретных мероприятий, культурной адаптации, консультаций и обучения румынскому языку в комплексе с интеграционными программами.</p> <p>4) В соответствии с правительственным постановлением № 137/2000, дискриминация определяется как любые различия, исключения, ограничения или предпочтения на основании расовой принадлежности, гражданства, этнического происхождения, языка, религии, социального статуса, верований, пола, сексуальной ориентации, возраста, инвалидности, неинфекционных хронических заболеваний, ВИЧ-инфицирования, принадлежности к социально неблагополучной категории, а также на основании любых других критериев, которые приводят к ограничению, непризнанию или неприменению на равных основаниях прав человека и фундаментальных свобод или же законных прав в общественной, экономической и культурной сферах, или же в любых других сферах жизни общества.</p> <p>Положения этого правительственного постановления распространяются на всех физических и юридических лиц государственного и частного секторов, а также государственные учреждения, к сфере ведения которых относятся:</p> <ul style="list-style-type: none">• условия трудоустройства, критерии и условия найма, отбора и карьерного продвижения, доступ ко всем уровням профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и повышения квалификации;• социальная защита;• государственные или иные услуги, доступ к товарам и услугам;• система образования;• обеспечение свободы передвижения;• обеспечение общественного порядка и спокойствия;• другие сферы общественной жизни.
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>Инспекция по охране труда - это специализированное учреждение при Министерстве по делам труда, семьи, социальной защиты и престарелых, которое обеспечивает контроль на рынке труда, в сфере трудовых отношений, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья работающих.</p> <p>Общие обязанности/задачи Инспекции по охране труда включают:</p> <ul style="list-style-type: none">• Контроль соблюдения общего и специального законодательства, в области трудовых отношений, производственной безопасности и гигиены труда и надзор на рынке труда;• Предоставление информации работодателям и работникам по вопросам правоприменения во всех сферах компетенции;• Информирование компетентных органов о недостатках в законодательстве или о злоупотреблениях работодателей в связи с действующими законодательными положениями;• Предоставление конкретных услуг в связи со своей сферой деятельности;• Подготовка предложений по улучшению профильного законодательства и подача этих предложений в Министерство по делам труда, семьи, социальной защиты и престарелых.



8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	н/д
9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?	<p>Общее количество выдаваемых иностранцам разрешений на работу определяется правительственным постановлением в соответствии с предложениями Министерства по делам труда, семьи, социальной защиты и престарелых и с учетом национальной политики по вопросам трудовой миграции, а также с учетом ситуации на рынке труда в Молдове;</p> <p>Такие правительственные постановления устанавливают общее количество новых разрешений на работу, которые будут выдаваться в следующем году гражданам третьих стран на основании поданных работодателями прошений о найме, в соответствии со Специальным правительственным постановлением № 56/2007;</p> <p>На 2014 г., в соответствии с Правительственным постановлением № 992/2013, Правительством Румынии установлен лимит в 5.500 разрешений на работу для следующих иностранных работников:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Разрешения на работу для постоянных работников - 3.000;2) Разрешения на работу для высококвалифицированных работников - 800;3) Разрешения на работу для направленных работников - 900;4) Разрешения на работу для сезонных рабочих - 100;5) Плановые разрешения на работу - 100;6) Разрешения на работу для инструкторов - 200;7) Разрешения на работу для спортсменов - 300;8) Разрешения на работу для трансграничных работников - 100; <p>Если общее количество разрешений превышает установленный этих законодательным актом предел, то принимается другое дополнительное правительственное постановление (на основании меморандума, который принимается по предложению Министерства по делам труда, семьи, социальной защиты и престарелых).</p>
СЛОВАКИЯ	
1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По	<p>Основным стратегическим документом по вопросам трудовой миграции в Словакии является "Миграционная политика Словацкой Республики на перспективу до 2020 г." ("Миграционная политика") утвержденная Постановлением Правительства Словакии № 574 от 31 августа 2011 г.</p> <p>Кроме того, на сферу трудовой миграции распространяются следующие наиболее значительные законодательные документы:</p>



<p>возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>a) Закон № 404/2011 Свода законов о проживании иностранцев и о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты;</p> <p>b) Закон № 5/2004 Свода законов о службах занятости и о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты;</p> <p>c) Закон № 82/2005 Свода законов о незаконной трудовой деятельности, незаконном трудоустройстве и о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты;</p> <p>d) Закон 40/1993 Свода законов о гражданстве Словацкой Республики, с последующими дополнениями.</p> <p>Миграционная политика устанавливает, что основным критерием, применимым для допуска иностранцев в рамках контролируемой экономической миграции, является их потенциал (квалификация и компетентность), необходимый для удовлетворения устойчивого спроса на дефицитные профессии на национальном рынке труда, особенно из культурно близких стран.</p> <p>Словацкая миграционная политика в настоящее время регулируется не при помощи квот или аналогичных запретительных мер, а опирается на условие преимущественного заполнения вакансий зарегистрированными соискателями - т.е. в первую очередь рассматриваются соискатели из числа граждан Словакии, стран ЕС/ЕЭЗ и Швейцарской Конфедерации.</p> <p>Фактический уровень безработицы в Словакии по официальным статистическим данным составляет 13,2% (второй квартал 2014 г.).</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>Словакия традиционно была скорее страной эмиграции чем страной иммиграции. В контексте дальнейшего расширения ЕС Словакия не вводила переходных мер для свободного перемещения работников из ЕС. Доля мигрантов в составе населения Словакии невелика - около 1,32 %.</p> <p>Наиболее многочисленной категорией иностранцев в Словакии являются граждане соседних стран, которых связывают со Словакией трудовые, семейные и социальные отношения. На долю граждан стран ЕС приходится две трети всех пребывающих в Словакию иностранцев. Помимо миграции, связанной с социальными причинами (воссоединение семей или заключение браков с гражданами Словакии), наиболее значительным компонентом законной миграции является в настоящее время миграция трудовая.</p> <p>По данным проведенных в 2011 г. независимых исследований, полученное мигрантами в странах происхождения образование и их квалификация используются не в полной мере, а кроме того их квалификационный уровень снижается. Сравнение профессий в странах происхождения и текущих профессий указывает на довольно широко распространенное в Словакии расточительное использование квалифицированных кадров. Это считается негативным побочным эффектом миграции. Из-за невысокого количества трудовых мигрантов в Словакии оценок позитивного эффекта миграции не проводили.</p>
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция,</p>	<p>Общий приток мигрантов в Словакию постоянно увеличивается с 2004 г., когда страна присоединилась к ЕС, а затем и к Шенгенской зоне. Большинство трудовых мигрантов прибывают из соседних стран, особенно из Чехии и Венгрии. Кроме того, значительно увеличилось количество мигрантов из Румынии и Болгарии после присоединения этих двух стран к ЕС в 2007 г. После присоединения Словакии к ЕС в 2004 г., количество законно проживающих в стране иностранцев увеличилось более чем втрое (с 22.108 мигрантов в 2004 г. до 71.649 в 2013 г.).</p>



долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?	<p>Наиболее распространенной формой трудовой миграции иностранцев в Словакии является долгосрочная миграция (на срок более 1 года).</p> <p>Внутренняя мобильность рабочей силы в Словакии находится на постоянном и невысоком уровне (около 4% активного населения), преимущественно в возрастной группе от 25 до 34 лет. Что же касается внутренних миграционных потоков, которые вызываются региональными различиями, наиболее привлекательным регионом Словакии является район Братиславы, где имеются более широкие возможности для занятости.</p>
4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.	<p>Ни словацкое законодательство, ни стратегический документ по миграции не предусматривают каких-либо специальных процессов, направленных на заключение двусторонних соглашений/схем между Словакией и третьими странами для привлечения квалифицированной рабочей силы. Словакия не заключала никаких двусторонних соглашений с третьими странами о трудоустройстве граждан третьих стран или же соглашений, направленных на поддержку мобильности граждан третьих стран, работающих в ЕС, или же соглашений, связанных со сферой маятниковой миграции. Национальная политика в отношении трудовой миграции из третьих стран не направлена на привлечение мигрантов из каких-то конкретных стран, точно так же она в настоящее время и не выделяет особо мигрантов с какой-то определенной квалификацией.</p> <p>Что же касается содействия региональной трудовой миграцией в Словакии, то действуют некоторые проекты трансграничного партнерства и сотрудничества (словацко-польская трансграничная инициатива по Замагурье в рамках словацкой сети EURES, а также трансграничное сотрудничество с Венгрией в рамках программы с долевым финансированием со стороны Европейского фонда регионального развития).</p>
5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?	<p>Словакия продолжает поддерживать законную трудовую миграцию, сохраняя при этом условие преимущественного заполнения вакансий зарегистрированными соискателями из числа граждан Словакии, стран ЕС/ЕЭЗ и Швейцарии, а лишь затем из числа граждан третьих стран. В этом отношении Словакия особенно поддерживает прием и трудоустройство высококвалифицированных рабочих, исследователей, студентов, выпускников словацких средних школ или университетов, а также других квалифицированных мигрантов.</p>
6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?	<p>Что касается прав и обязанностей иностранцев, то равные права и недопущение дискриминации - это общий принцип законодательства Словакии, включая, в частности, Закон о недопущении дискриминации и другие смежные законодательные акты. Принцип равноправия также относится и к тому, что в соответствии с Законом о службах занятости, одним и тем же правовым статусом обладают граждане Словакии, граждане стран-членов Европейского Союза, граждане стран-сторон Соглашения о Европейской экономической зоне и граждане Швейцарской Конфедерации, члены их семей, а также граждане третьих стран, являющиеся сторонами правовых отношений, установленных в соответствии с Законом о службах занятости. Что касается доступа мигрантов к социальной и медицинской помощи, то Словакия не применяет политики позитивной дискриминации в отношении граждан третьих стран, в соответствии с которой они бы получали более привилегированный доступ к жилищному обеспечению, социальной и медицинской помощи по сравнению с гражданами Словакии.</p>
7. Имеются ли	<p>Как и в предыдущие годы, для граждан третьих стран проводятся всесторонние консультации, которые обеспечивает Миграционный</p>



<p>специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>информационный центр (МИЦ), созданный в Словакии Международной организацией миграции (МОМ) и Лигой прав человека. Среди государственных учреждений также распространяют информационные брошюры для иностранцев с информацией о различных аспектах законной миграции, которые публикуются международными и неправительственными организациями. Частично такая информация также размещена и на портале EURES.</p> <p>Центр правовой помощи был создан в соответствии с Законом № 327/2005 Свода законов о предоставлении правовой помощи гражданам как государственная бюджетная организация Министерства юстиции Словакии, которая оказывает бесплатную юридическую поддержку в правовых спорах на национальном и трансграничном уровнях. Юридическая поддержка на национальном уровне предоставляется на определенных условиях всем физическим лицам, проживающим в Словакии постоянно или временно, в связи с гражданскими, семейными и трудовыми спорами.</p> <p>Словацкий национальный центр прав человека образован в соответствии с Законом № 308/1993 Свода законов о создании в рамках проекта ООН (SLO/94/АН/2) независимого юридического лица, занимающегося мониторингом соблюдения прав человека и свобод, предоставляющего консультативную и юридическую помощь жертвам дискриминации и пострадавшим от проявлений нетерпимости, особенно в связи с запретом дискриминации по Закону о недопущении дискриминации.</p> <p>Трудовые мигранты для защиты своих прав могут подавать иски в суды по гражданским делам (или обращаться с жалобами для рассмотрения в административном порядке).</p> <p>Конфедерация профсоюзов Словакии имеет право подавать жалобы от имени трудовых мигрантов, представлять их интересы в национальных судах и предоставлять им бесплатную юридическую помощь по трудовым вопросам.</p>
<p>8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?</p>	<p>Словакия заключила двусторонние соглашения в области социальной защиты с некоторыми третьими странами: Турция, Украина, Израиль, США, Сербия, Квебек, Канада, Австралия, Корея.</p> <p>Соглашение между Чехословакией и СССР по социальной защите. (Словакия присоединилась к этому соглашению как правопреемник.)</p> <p>Соглашение между Чехословакией и Федеративной Республикой Югославия о социальном страховании. (Словакия присоединилась к этому соглашению как правопреемник.)</p>
<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>Национальные службы занятости предоставляют помощь и поддержку участникам рынка труда в поиске работы, в смене работы и в занятии вакансий, а также помогают работодателям, которые хотят трудоустроить трудовых мигрантов.</p>



УКРАИНА	
<p>1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>Правительством Украины принимаются соответствующие меры по обеспечению и сохранению достигнутого уровня социальных стандартов защиты населения от последствий финансово-экономического кризиса и, в первую очередь, от безработицы. Благодаря функционирующей в Украине страховой системе защиты населения от безработицы обеспечено стабильное предоставление социальных услуг и материального обеспечения незанятым гражданам.</p> <p>Сегодня проводится активная работа по формированию национального миграционного законодательства и оформления его в единую правовую систему. Государственная политика Украины в сфере трудовой миграции осуществляется по двум направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none">- регулирование внешних трудовых миграций граждан Украины;- регулирование пребывания иностранцев на территории Украины. <p>С целью определения основных направлений формирования и реализации миграционной политики Украины 30 мая в 2011 г. Указом Президента Украины одобрена Концепция государственной миграционной политики, на выполнение которой Кабинетом Министров Украины принято распоряжение от 12 октября 2011 года № 1058 "Об утверждении плана мероприятий по реализации Концепции государственной миграционной политики".</p> <p>В рамках выполнения распоряжения разработан проект Закона Украины "О внешней трудовой миграции", направленный на усовершенствование механизмов государственного регулирования в сфере внешней трудовой миграции в соответствии с современными требованиями социально-экономического развития страны, гармонизации миграционного законодательства Украины с международными правовыми нормами.</p> <p>Законопроектом предлагается закрепить на законодательном уровне права трудовых мигрантов и членов их семей и установить степень ответственности государства по отношению к отмеченной категории граждан Украины (государственные гарантии).</p> <p>Кроме того, управление трудовой миграцией осуществляется в рамках ряда многосторонних и двусторонних международных договоров в сфере трудоустройства и социальной защиты граждан, стороной которых является Украина.</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>Экономические и социальные последствия миграции рабочей силы из Украины за рубеж имеют как положительный, так и отрицательный характер. Положительные результаты миграции - снижение напряжения на рынке труда, уменьшение уровня зарегистрированной и скрытой безработицы, расширение возможностей занятости для остающегося в стране экономически активного населения. Заработанные и перечисленные украинскими гражданами средства на родину служат значительным инвестиционным источником поступлений валюты в национальную экономику. Благодаря заработку за границей семьи мигрантов могут улучшить свое материальное положение.</p> <p>Отрицательные последствия миграции состоят в следующем. Украинские трудовые мигранты в наиболее продуктивный период своей жизни не принимают никакого участия в создании национального дохода. Трудовая миграция, как массовое явление, не способствует наполнению пенсионного и других социальных фондов из-за отсутствия отчислений от заработной платы. Украина теряет наиболее мобильный трудовой потенциал. Утечка молодежи на работу за границу имеет отрицательные демографические последствия, разрушает семейные отношения. Добавляется к этому и дефицит квалифицированных рабочих кадров в регионах Украины.</p> <p>Украина является одной из наибольших стран-доноров рабочей силы в Европе. Украинские граждане работают и в странах Евросоюза, и в странах СНГ, и даже за океаном. Наибольшими странами-реципиентами отечественной рабочей силы является Польша, Италия, Чешская Республика, Испания, Германия, Венгрия, Португалия.</p>



<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>Внешние трудовые миграции населения Украины в основном носят циклический и сезонный характер. За два с половиной года одним мигрантом осуществлено в среднем три выезда на заработки за границу.</p>
<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>Актуальным механизмом регулирования миграционных потоков являются соглашения о малом приграничном движении, которые затрагивают интересы граждан, проживающих на приграничных территориях. На сегодня Украина заключила 4 таких договора (с Россией, Молдавией, Словакией, Венгрией). Подписан, но еще не ратифицирован договор с Польшей, ведутся переговоры с Румынской стороной. На сегодня Украина является стороной 13 двусторонних международных договоров в сфере трудоустройства - с Азербайджанской Республикой, Республикой Беларусь, Республикой Армения, Социалистической Республикой Вьетнам, Латвийской Республикой, Литовской Республикой, Словацкой Республики, Большой Социалистической Народной Ливийской Арабской Джамагирией, Республикой Молдова, Республикой Польша, Португальской Республикой, Российской Федерацией, Швейцарской Конфедерацией.</p> <p>Все указанные договоры имеют обязательное определение Уполномоченного органа по реализации настоящего Соглашения и Компетентных органов; предусматривают разработку соответствующего механизма реализации; основные принципы законного трудоустройства граждан обеих стран; основы социальной защиты граждан законно трудоустроенных в рамках этих соглашений; необходимость заключения трудового контракта; получения соответствующих разрешений на трудоустройство и прочее.</p> <p>К сожалению, практика свидетельствует о том, что чаще всего такие договоры не оправдывают своего назначения, поскольку в течение действия всех договоров (за исключением соглашения с Чехией и Словакией, срок действия которых истек и не продлен в одностороннем порядке правительствами этих стран) заявки от иностранных работодателей на привлечение украинской рабочей силы в Государственный центр занятости почти не поступали. Таким образом, трудоустройство граждан Украины в рамках действующих договоров не происходило.</p>
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>Формирование политики в сфере трудовой миграции базируется на сбалансировании угроз и приоритетов миграционных перемещений для экономики Украины.</p> <p>В части регулирования трудовых миграций граждан Украины на сегодня реальной угрозой является утрата трудового потенциала Украины, поэтому приоритетами государственной миграционной политики в этой сфере являются:</p> <ul style="list-style-type: none">- формирование привлекательного внутреннего рынка труда, стимулирование экономической активности населения (В условиях финансово-экономического кризиса ситуация на рынке труда требует пристального внимания правительства, в том числе и с целью предупреждения эмиграционных всплесков путем введения дополнительных элементов защиты как занятого, так и безработного населения)
<p>6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной</p>	<p>Защита прав трудящихся-мигрантов осуществляется в рамках национального законодательства и международного права, в частности, на основе международно-правовых инструментов Совета Европы, Международной организации труда, Содружества независимых государств. В соответствии со статьями 21 и 24 Конституции Украины все люди свободны и равны в своем достоинстве и правах. В соответствии со статьей 3 Закона Украины о правовом статусе иностранцев и лиц без гражданства, иностранцы и лица без гражданства, находящиеся в Украине на законных основаниях, пользуются теми же правами и свободами, а также несут такие же обязанности, как и</p>



<p>дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>граждане Украина, за исключениями, установленными Конституцией, законами или международными договорами Украины.</p> <p>В 2007 году Украина присоединилась к Европейской конвенции о правовом статусе трудящихся мигрантов и членов их семей. Конвенция способствует закреплению гарантий соблюдения прав и свобод, а также принципа равного отношения для трудящихся-мигрантов, работающих в государствах-членах Совета Европы в соответствии с законодательством принимающего государства, .</p> <p>Украина также является стороной Соглашения о сотрудничестве в сфере трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов государств – членов СНГ, 1994 года, и соответствующего Протокола к соглашению о дополнительных мерах по регулированию приграничных трудовых миграций, 2007 года, а также Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ.</p> <p>Все международные договора, заключенные между Украиной и другими государствами в сфере защиты прав трудящихся-мигрантов, содержат принцип недискриминации трудящихся-мигрантов, которые на законных основаниях работают на территории государства-члена, по причинам гражданства, в частности относительно условий труда, вознаграждения за труд и т.д.</p> <p>Данный принцип также заложен в Законе Украины «О занятости населения». Согласно данного Закона государственная политика занятости населения в Украине направлена, в частности, на обеспечение равных возможностей гражданам, проживающим на территории Украины, в реализации их конституционного права на труд.</p> <p>Деятельность государственной службы занятости ориентирована на предоставление социальных услуг гражданам по поиску подходящей работы и содействие в трудоустройстве, предоставление информационных и консультационных услуг, связанных с трудоустройством, организацию профессиональной подготовки или переподготовки, повышение квалификации, профориентацию. В государственную службу занятости могут обращаться все граждане, в том числе мигранты.</p> <p>Средствами официального Интернет-представительства государственной службы занятости www.dcz.gov.ua для общественности оперативно освещаются свежие новости относительно государственной политики занятости на рынке труда Украины.</p> <p>Обращение к общегосударственной базе данных вакансий и резюме соискателей поддерживаются средствами Интернет-медиа-портала «Труд» (www.trud.gov.ua). Соискателям предоставлена возможность получать услуги по оперативному подбору легальных вакансий, а работодателям - подходящих работников, используя базу данных Единой информационно-аналитической системы государственной службы занятости Украины, которая является открытой и доступной для всех пользователей.</p>
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>В 2010 году при Кабинете Министров Украины создан Совет по вопросам трудовой миграции граждан Украины, которая функционирует как временный консультативно-совещательный орган, на который положено выполнение заданий, связанных с формированием и реализацией государственной политики в сфере социальной защиты трудовых мигрантов. К работе Совета по вопросам трудовой миграции граждан Украины привлечены представители от 14 центральных органов исполнительной власти, Верховной Рады Украины, Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека, всеукраинских объединений профсоюзов и работодателей, общественных организаций трудовых мигрантов. Создание отмеченного Совета - это инициативное решение, которое принято государством с целью сочетания усилий власти и представителей украинского сообщества, которое представляет интересы трудовых мигрантов во всем мире и объединяющие большое количество организаций трудовых мигрантов, которые находятся во многих странах.</p> <p>При Министерстве иностранных дел Украины действует Центр помощи гражданам Украины за рубежом, который включает сейчас сеть заграничных дипломатических учреждений и почетных консульств в государствах, где работает значительное количество украинских граждан. Активно привлекаются к их работе ведущие отечественные и зарубежные законодательные объединения, общественные организации, специалисты по Международной организации труда и Международной организации из миграции.</p>



	<p>На официальном сайте МИД Украины создана новая рубрика "Информация о предоставлении медицинских услуг гражданам Украины за рубежом" (http://www.mfa.dov.ua/mfa/ua/2063.htm), где размещена информация о возможностях предоставления медицинских услуг гражданам Украины за рубежом.</p>
<p>8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?</p>	<p>С целью обеспечения защиты социально-трудовых прав граждан на сегодняшний день Украина является стороной ряда многосторонних международно-правовых документов, в частности, конвенций МОТ, ООН, Совета Европы и СНГ.</p> <p>На сегодня заключено 13 двусторонних договоров (соглашений) о трудоустройстве и социальной защите трудовых мигрантов: с Азербайджанской Республикой, Республикой Беларусь, Республикой Армения, Социалистической Республикой Вьетнам, Латвийской, Великой Социалистической Народной Ливийской Арабской, Республикой Молдова, Российской Федерацией, Швейцарской Конфедерацией, Испанией, Литовской Республикой, Республикой Польша, Португальской Республикой. В рамках этих соглашений трудоустройство граждан Украины фактически не проводится при отсутствии предложений по трудоустройству за рубежом (квот) со стороны стран-реципиентов. Учитывая указанное, Минсоцполитики акцентировало внимание на заключении двусторонних соглашений со странами-реципиентами по координации социального обеспечения трудовых мигрантов. Заключение таких соглашений гарантирует сохранение прав на социальное обеспечение, полученных работниками-мигрантами при осуществлении трудовой деятельности за рубежом, дело возвращения их в страну происхождения, таким образом способствуя их мобильности и стимулируя законную трудовую миграцию. На сегодня Украина является стороной 5 двусторонних соглашений о пенсионном обеспечении, заключенных по территориальному принципу, с такими странами: Азербайджан, Беларусь, Грузия, Молдова, Россия (по Крайнему Северу), а также является правопреемницей по 3 соглашениям СССР (Венгрия, Монголия, Румыния). Также, заключено 9 договоров в сфере социального обеспечения с государствами-членами ЕС Республикой Болгария, Эстонской Республикой, Королевством Испания, Латвийской Республикой, Литовской Республикой, Португальской Республикой, Республикой Польша, Словацкой Республикой, Чешской Республикой.</p>
<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>Государственная служба занятости реализует социальную защиту населения от безработицы путем предоставления бесплатных социальных услуг, в частности информационно-консультационных и профориентационных, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации с учетом спроса на рынке труда, поиска работы и содействия в трудоустройстве.</p> <p>Деятельность государственной службы занятости направлена на реализацию стратегических заданий в сфере сохранения и развития трудового потенциала Украины, в частности путем содействия предпринимательской инициативе и самозанятости населения.</p> <p>Активное регулирование трудовых миграций Украина осуществляет с помощью системы лицензирования посреднической деятельности по трудоустройству на работу за рубежом. С помощью структур по посредничеству в трудоустройстве за рубежом, имеющих лицензию на посредничество в трудоустройстве на работу за рубежом, граждане Украины получают возможность иметь легальную работу за пределами страны и социальную защиту со стороны иностранного работодателя, в рамках законодательства страны трудоустройства.</p> <p>Трудоустройство иностранных граждан в Украине регламентируется Законом Украины «О занятости населения» и Порядком выдачи, продления и аннулирования разрешения на применение труда иностранцев и лиц без гражданства, утвержденным постановлением КМУ от 27.05.13 №437.</p> <p>Согласно части первой статьи 42 Закона Украины «О занятости населения» предприятия, учреждения и организации имеют право на применение труда иностранцев и лиц без гражданства на основании разрешения, выдаваемого государственной службой занятости.</p>



	<p>Кроме того, в Украине деятельность субъектов хозяйствования, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве за рубежом подлежит лицензированию и регулируется законами Украины «О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности», «О внешнеэкономической деятельности», «О занятости населения» другими законодательными актами Украины. Органом лицензирования деятельности по посредничеству в трудоустройстве за рубежом в настоящее время является государственная служба занятости.</p> <p>Перечень субъектов хозяйствования, которые имеют лицензию по посредничеству в трудоустройстве за рубежом размещен на веб-сайте государственной службы занятости www.dcz.gov.ua рубрика «трудоустройство за рубежом → перечень фирм, которые получили лицензию на посредничество в трудоустройстве за рубежом», контактные данные вышеупомянутых субъектов хозяйствования, размещены в рубрике «субъекты хозяйствования, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве → перечень субъектов хозяйствования».</p>
--	--

ЧЕХИЯ	
1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).	Трудовое законодательство в области занятости иностранцев главным образом отражает ситуацию на рынке труда и законодательство ЕС.
2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной	<p>Чехия преимущественно является страной назначения. Хотя и не имеется официальной статистической информации по гражданам Чехии, которые работают за рубежом², экспертные оценки показывают, что трудовая миграция в страну намного превышает трудовую миграцию из страны.</p> <p>В Чехии используется гибкая, ориентирующаяся на предложение система трудовой иммиграции, которая основывается на принципах (1) защиты внутреннего рынка труда в отношениях с третьими странами и (2) свободного перемещения работников из других стран ЕС/ЕЭЗ и Швейцарии.</p> <p><u>Основные характеристики чешской иммиграционной системы:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• равные условия для всех граждан третьих стран;

² Если гражданин Чехии выезжает на работу за рубеж, он не обязан сообщать об этом какому-либо официальному органу Чехии. В связи с этим, экспертные оценки основываются на статистических данных, которые собираются другими странами (главным образом другими странами ЕС/ЕЭЗ), регистрирующими чешских работников.



<p>происхождения или же и той, и другой?</p>	<ul style="list-style-type: none">• система не использует оценку по баллам;• не применяются квоты по профессиям;• не используются национальные списки дефицитных профессий;• для целей поиска работы не требуются визы/разрешения на проживание;• обо всех вакантных рабочих местах, на которые работодатели хотят нанять иностранцев (граждан третьих стран), необходимо сообщать в Бюро труда Чехии;• для всех вакансий применяется проверка наличия соискателей на рынке труда (зарегистрированные соискатели пользуются преимуществом);• для трудовых иммигрантов не требуется знание чешского языка;• преимущественно используется система единых разрешений ("карты работников" и "голубые карты" ЕС) для граждан третьих стран. <p><u>Важные тенденции:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Количество граждан третьих стран, пользующихся свободным доступом к рынку труда Чехии, увеличилось за последние несколько лет, поскольку многие из них получили право на постоянное проживание в Чехии. Эта тенденция до сих пор сохраняется.• Несмотря на умеренный экономический рост, приток новых трудовых иммигрантов остается слабым из-за очень медленных темпов появления новых вакансий и относительно высокого уровня безработицы в стране. <p><u>Позитивные последствия трудовой миграции в страну:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• иммигранты покрывают дефицит рабочей силы на рынке труда Чехии;• приток квалифицированных кадров;• трудовая иммиграция часто связана с новыми иностранными инвестициями в Чехию (сотрудники новых компаний).• социальное и культурное разнообразие <p><u>Негативные последствия трудовой миграции в страну:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• незарегистрированная занятость некоторых иностранных граждан;• неэффективное использование квалифицированных кадров;• сильное влияние сомнительных (неофициальных) посредников между трудовыми иммигрантами и работодателями. <p><u>Позитивные последствия трудовой миграции из страны:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• повышение квалификации чешских работников (профессиональный опыт и иностранные языки) <p><u>Негативные последствия трудовой миграции из страны:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• утечка мозгов
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>Миграция в страну:</p> <ul style="list-style-type: none">• преимущественно долгосрочная трудовая миграция;• главным образом работники с низкой и средней квалификацией;• преимущественно граждане других стран ЕС/ЕЭЗ и Швейцарии, а не граждане третьих стран. <p>Миграция из страны:</p> <ul style="list-style-type: none">• официальных данных не имеется.



4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.	Новая Зеландия - Соглашение о схеме рабочих каникул - вступило в силу 1 сентября 2005 г. Канада - Соглашение о содействии трудоустройству молодежи - вступило в силу 1 октября 2007 г. Корея - Соглашение о программе рабочих каникул - вступило в силу 1 июня 2012 г. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_mezinar_smlouvy Чехия подписала соглашения о сотрудничестве в области борьбы со злоупотреблением социальными пособиями и с незаконным трудоустройством с Францией (2011), Германией (2010) и Нидерландами (2008).
5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?	<ul style="list-style-type: none">• Заполнение дефицита на рынке труда;• Целевые решения для отдельных групп иммигрантов. (Чехия ввела специальные иммиграционные проекты (ускоренные процедуры) для сотрудников важных иностранных инвесторов и для некоторых других групп мигрантов. Полученные позитивные результаты стимулировали дальнейшее развитие этого миграционного инструмента);• Борьба с незарегистрированным трудоустройством, дискриминацией или эксплуатацией иностранных работников.
6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?	<ol style="list-style-type: none">a) Равные права обеспечены законом, эксплуатация и дискриминация запрещены,b) Информационные кампании и деятельность по повышению уровня информированности проводятся государственными учреждениями (например, Государственная инспекция по охране труда публикует информационные материалы на нескольких языках) и НПО,c) Меры для повышения информированности государственных служащих и социальных работников, которые работают с иностранными рабочими, по вопросам борьбы с эксплуатацией и торговлей людьми, проводятся в рамках различных образовательных проектов с несколькими источниками финансирования,d) Сотрудничество государственных служащих с полицией и НПО в случае необходимости оказания помощи нуждающимся мигрантам поддерживается законом, соответствующей методологией и различными проектами,e) Финансовая поддержка проектов, направленных на предотвращение эксплуатации или иных злоупотреблений, или же на оказание помощи нуждающимся мигрантам, оказывается за счет средств государственного бюджета и за счет фондов ЕС (например, за счет Европейского социального фонда),f) Проводятся исследования по этим вопросам в рамках различных проектов НПО, такие исследования проводятся также государственными исследовательскими институтами, эти исследования помогают определить основные проблемы и найти возможные решения.
7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения,	Государственные структуры: Министр Правительства Чехии по вопросам прав человека, равных возможностей и законодательства; инспекции по охране труда; некоторые полицейские и судебные структуры. Негосударственные структуры: некоторые НПО, центры интеграции, профсоюзы.



занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?	
8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	Двусторонние соглашения по вопросам социальной защиты - координация систем социальной защиты См. перечень соглашений на сайте: http://www.mpsv.cz/cs/1275
9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?	Министерство труда и социальных вопросов (Бюро труда) Политика на рынке труда, проверка наличия соискателей на рынке труда, статистические данные, посредничество в трудоустройстве. Частным агентствам трудоустройства разрешается только оказание посреднических услуг при трудоустройстве граждан третьих стран со всеми типами разрешений на трудоустройство, но им не разрешается выдавать такие разрешения.

ШВЕЦИЯ

1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного) управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).	<p>С 15 декабря 2008 г. в Швеции действуют законодательные акты по трудовой иммиграции, которые облегчают работодателям привлечение работников из третьих стран. Оценка работодателем необходимости привлечения иностранной рабочей силы является ключевым соображением при оформлении разрешений на проживание и работу.</p> <p>Основным требованием для получения разрешения на работу в Швеции является требование, чтобы предлагаемая работа позволяла работнику себя содержать. Предлагаемые условия занятости не должны быть хуже условий, предусмотренных в соответствующих шведских коллективных договорах или обычно принятых условий для соответствующей профессии и отрасли. Должен соблюдаться принцип предпочтительности для Европейского Союза. Принцип предпочтительности ЕС означает, что граждане стран ЕС, ЕЭЗ и Швейцарии должны получать информацию о вакансиях на шведском рынке труда.</p> <p>Разрешения на работу могут выдаваться на период трудоустройства, но не более чем на два года за один раз. Впоследствии разрешения на работу могут продлеваться один или несколько раз. Прошения о продлении разрешения могут подаваться во время пребывания в Швеции. Суммарная продолжительность разрешения не может, как правило, превышать четырех лет. В то же время, при наличии особых оснований такая суммарная продолжительность может быть увеличена до шести лет (максимум). Работник, имевший разрешение на проживание с целью трудоустройства в течение четырех из последних семи лет, может претендовать на получение разрешения на постоянное проживание.</p> <p>Когда разрешение на работу выдается в первый раз, оно должно быть увязано с определенным работодателем и с определенным видом</p>
--	--



	<p>трудовой деятельности. По прошествии двух лет разрешение на работу увязывается только с определенным видом трудовой деятельности.</p> <p>Иностранные студенты, которые завершили курс обучения с получением 30 баллов или уже проучились один семестр в аспирантуре могут подавать прошения о выдаче разрешений на проживание и работу во время своего пребывания в Швеции. Но при этом они должны обращаться за таким разрешением до истечения срока действия имеющегося разрешения на проживание с целью обучения.</p> <p>Иностранные студенты, которые проучились по крайней мере два семестра в высшем учебном заведении Швеции, могут (при определенных обстоятельствах) получать разрешения на проживание с целью поиска работы или рассмотрения возможностей для проведения в Швеции предпринимательской деятельности. Разрешения на проживание такого рода могут выдаваться на срок в шесть месяцев.</p> <p>При определенных обстоятельствах, обращающиеся за убежищем лица, в отношении которых приняты окончательные решения об отказе в предоставлении убежища, могут обращаться с прошениями о выдаче разрешений на проживание и работу во время пребывания в Швеции. Такие лица должны проработать по меньшей мере четыре месяца и иметь предложения о последующем трудоустройстве на срок не менее года, которые отвечают основным требованиям к разрешениям на работу. Кроме того, такие прошения необходимо подавать в течение двух недель с момента принятия окончательного решения по обращению о предоставлении убежища.</p> <p>Почти шесть лет тому назад Швеция открыла свои двери для трудовой иммиграции. Рассмотренные выше законодательные акты направлены на облегчение ситуации для иностранных работников и для шведских компаний. В результате Швеция получила одну из наиболее открытых систем трудовой иммиграции в мире. Кроме того, важным аспектом является борьба со злоупотреблениями и с эксплуатацией иностранных работников.</p> <p>Внесенные 1 августа 2014 г. изменения в законодательство расширили полномочия Шведского миграционного совета для проведения последующих проверок и отзыва разрешений в тех случаях, когда условия разрешения на работу (например, требования, связанные с условиями труда) не соблюдаются или же если работник не приступил к работе в течение четырех месяцев. Работодателей обязали (с уголовной ответственностью за невыполнение) предоставлять Шведскому миграционному совету письменную отчетность об условиях труда работников, которым были предоставлены разрешения на работу.</p> <p>Разрешение на проживание, выданное иностранцу, может отзываться, если такой иностранец потерял работу или увольняется в период действия разрешения и не обращается за новым разрешением на работу в течение трех месяцев. Если же трудовые отношения прекращаются после того, как Шведский миграционный совет приступил к проверке наличия основания для отзыва разрешения на проживание, то иностранец обязан подать прошение о разрешении на работу для нового места работы в течение четырех месяцев. Иными словами, если иностранец теряет работу или увольняется в период действия разрешения на проживание, то у него есть четыре месяца, чтобы найти новую работу.</p>
2. Просьба привести краткое описание характеристик и	Мы не наблюдали значительного притока трудовых мигрантов, но относительно низкий приток (по крайней мере отчасти) может быть связан с тем, что реформа началась в период глобального финансового кризиса.



<p>тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция, сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?</p>	<p>Наиболее значительные профессиональные группы (за исключением сезонных рабочих) включают компьютерных специалистов, работников ресторанного бизнеса, архитекторов и инженеров.</p>
<p>4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.</p>	<p>В целом, Швеция стремится сделать шведскую систему трудовой миграции единой и прозрачной. В то же время, несмотря на это, Швеция имеет соглашения о рабочих каникулах лишь с немногими другими странами. Все такие двусторонние соглашения, за исключением одного, были заключены до введения в действие новой шведской системы трудовой миграции в 2008 г.</p>
<p>5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?</p>	<p>Содействие расширению возможностей для трудовой миграции крайне важно для разрешения нынешних и будущих проблем. Соответственно, важно, чтобы мы создавали понятные и привлекательные системы в сфере трудовой миграции, чтобы сохранить конкурентоспособность на глобальном рынке труда.</p>
<p>6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?</p>	<p>Трудовые мигранты и сопровождающие их члены семей получают доступ примерно к тем же правам и обязанностям, что и граждане Швеции (за исключением избирательных прав).</p> <p>Профсоюзы контролируют условия труда и занятости на рынке труда. Шведское бюро по условиям труда уполномочено обеспечивать, чтобы законодательно установленные условия труда, такие как правила в связи с рабочим временем, мерами безопасности и гигиены труда, распространялись на всех работающих в Швеции лиц, независимо от их происхождения.</p> <p>Правительство Швеции также уполномочило правительственное ведомство - Административный совет графства Стокгольм (Länsstyrelsen i</p>



	Stockholm) - координировать сотрудничество ключевых государственных структур, проводить мониторинг и профилактические действия для противодействия трудовой эксплуатации, связанной с торговлей людьми.
7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?	<p>Как уже отмечалось ранее, профсоюзы и Шведское бюро по условиям труда во многих отношениях несут ответственность за защиту прав работающих на шведском рынке труда. Это справедливо и для трудовых мигрантов, которые имеют разрешения на работу в Швеции.</p> <p>Кроме того, Шведское бюро по условиям труда распространяет на нескольких языках информационные материалы, рассчитанные на отдельные сектора с большим количеством трудовых мигрантов, такие как строительство и ресторанный бизнес (www.safeatwork.se.) Кроме того, это бюро обязано информировать прибывающих на работу в Швецию иностранцев (на постоянной или на временной основе) об условиях труда и трудоустройства.</p> <p>Существуют также государственно-частные партнерства, такие как проект "Перекресток" (http://stockholmcrossroads.se) , которые распространяют информацию и оказывают помощь работающим в Швеции гражданам стран ЕС.</p>
8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?	<p>Швеция является стороной Европейской социальной хартии и протоколов к ней.</p> <p>В настоящее время Швеция рассматривает вопрос о ратификации Протокола 2014 г. к Конвенции МОТ о принудительном труде 1930 г. Кроме того, рассматривается также и возможность ратификации Конвенции МОТ о домашних работниках 2011 г.</p>
9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?	<p>Шведские государственные службы занятости (PES) не вовлекаются непосредственно в сферу трудоустройства граждан третьих стран. Тем не менее, PES оказывает помощь Миграционному совету в процессе подготовки "перечня дефицитных профессий", в котором указываются профессии с недостаточным количеством потенциальных работников на шведском рынке труда. Это делается в сотрудничестве с социальными партнерами - т.е. с профсоюзами и организациями работодателей. Граждане третьих стран, обращающихся за трудоустройством по профессиям из перечня дефицитных профессий, могут обращаться за разрешениями на работу во время пребывания в Швеции (в то время как для профессий, не внесенных в перечень дефицитных, обращаться за разрешением на работу нужно находясь за рубежом).</p> <p>PES также активно сотрудничает с сетью EURES, чтобы помочь шведским работодателям в поиске соискателей для заполнения вакантных рабочих мест в Швеции из числа граждан страна ЕС, например, в секторе здравоохранения.</p>

ЭСТОНИЯ

1. Просьба представить основную законодательную базу (государственного)	Правовой основой для въезда, пребывания, проживания и работы иностранцев в Эстонии является Закон об иностранцах. На граждан Европейской экономической зоны и Швейцарской Конфедерации распространяется Закон о гражданах Европейского Союза.
--	---



<p>управления в области трудовой миграции в вашей стране. По возможности, просьба также представить информацию о контексте действующего законодательства (потребность в трудовых ресурсах, безработица и политические/исторические связи с другими странами).</p>	<p>Для регулирования въезда и пребывания иностранцев применяются визы и разрешения, которые выдаются на четко определенных основаниях (для воссоединения семей, для трудоустройства, для учебы и т.д.). Если иностранец проживает в Эстонии на основании разрешения на проживание, он имеет право на трудоустройство в Эстонии, если законом не предусматривается иного (например, если иностранцу выдано разрешение на проживание на основании наличия законного источника доходов, то ему трудоустройство в Эстонии не разрешается). Помимо трудоустройства в Эстонии на основании разрешения на проживание, разрешено также краткосрочное трудоустройство на основании визы, но длительность такой занятости не может превышать шести месяцев в течение 12-месячного периода и для такой занятости требуется предварительная регистрация в Бюро по делам гражданства и миграции. Гражданин ЕС имеет право работать в Эстонии в течение трех месяцев после въезда в страну и получения права на проживание. Члены семей граждан ЕС могут работать в Эстонии в случае получения ими права на проживание.</p> <p>В Законе об иностранцах предусмотрены четко определенные количественные и качественные ограничения, такие как годовая квота на иммиграцию и конкретные условия для получения разрешения на проживание (например, для трудоустройства, учебы, воссоединения семьи и т.д.). В период пребывания Эстонии в составе СССР наблюдалась интенсивная иммиграция в Эстонию и к 1991 г., около 1/3 населения страны (данные Statistics Estonia) не были ее гражданами. В связи с этим, после восстановления независимости в 1991 г., эстонская иммиграционная политика носила ограничительный характер, в том числе и в связи с трудовой миграцией.</p>
<p>2. Просьба привести краткое описание характеристик и тенденций трудовой миграции, а также позитивных и негативных последствий трудовой миграции для вашей страны. Является ли ваша страна страной назначения мигрантов, страной происхождения или же и той, и другой?</p>	<p>Эстония сталкивается с такой же демографической ситуацией, что и другие страны-члены ЕС. Население постепенно сокращается, смертность превышает рождаемость, а нетто-миграция остается отрицательной. В 2013 г., в Эстонию иммигрировали 4098 человек, а эмигрировали из страны 6740 человек³ (данные Statistics Estonia). В прошлом году было выдано 864 разрешений на временное проживание в связи с трудоустройством (для сравнения - годом ранее было выдано 835 таких разрешений).</p> <p>В связи с такими демографическими тенденциями и внешней миграцией, происходит постоянное сокращение рабочей силы (по данным Statistics Estonia, за предыдущие пять лет рабочая сила сократилась на 7 000 человек) и потребность в иностранных работниках стала актуальной проблемой для общества. Принимая во внимание тенденции экономического развития, когда определяющими факторами становятся развитие высокотехнологичных производств, информационные технологии и устойчивое функционирование финансового сектора, критически важным условием успеха становится привлечение высококвалифицированных специалистов. Соответственно, чтобы повысить конкурентоспособность экономики в последние годы был внесен ряд дополнений в Закон об иностранцах, которые облегчают миграцию в страну квалифицированных специалистов, ученых и иностранных студентов.</p>
<p>3. Какой тип трудовой миграции наиболее распространен в вашей стране (для миграции в страну и из страны). Например, маятниковая миграция,</p>	<p>Эстония считает существенно важным, чтобы развитие миграционного законодательства на уровне Европейского Союза способствовало въезду и пребыванию квалифицированных работников. Правительство подтвердило, что оно поддерживает дальнейшее развитие и (по возможности) внедрение концепции маятниковой миграции, хотя оно предпочло бы организовать маятниковую миграцию на основе конкретных соглашений между двумя или более странами.</p>

³ По данным Statistics Estonia, за рубежом проживают 150 000 - 200 000 эстонцев. В то же время, в 2012 г. и с прошлым годом на долю возвращающихся лиц приходилась значительная часть иммигрантов.



сезонная миграция, долгосрочная миграция, миграция квалифицированных специалистов?	В эстонском законодательстве имеются несколько аспектов, которые способствуют временной и маятниковой миграции граждан третьих стран. Например, иностранец может работать на основании визы в течение до 6 месяцев в пределах 12-месячного периода. Кроме того, в процессе проживания в Эстонии на основании разрешения на проживание, иностранец может зарегистрировать свое временное отсутствие в Эстонии. Высококвалифицированные специалисты, студенты и ученые могут въезжать в страну на основании визы и приступать к работе/учебе в Эстонии. Иностранцы могут обращаться за разрешением на проживание и во время пребывания в Эстонии, если они хотят проживать в Эстонии на постоянной основе.
4. Имеются ли у вашей страны двусторонние или региональные соглашения/схемы по вопросам трудовой миграции? Просьба кратко описать их содержание и цели.	Эстония заключила относительно немного соглашений об облегчении трудовой миграции с третьими странами. В то же время, на национальном уровне, Эстония заключила несколько соглашений по молодежным поездкам и по другим вопросам. Двусторонние соглашения по молодежной мобильности подписаны правительствами Эстонии и Канады. С Австралией подписан Меморандум о взаимопонимании в связи с визами для рабочих каникул. Были также заключены двусторонние соглашения по вопросам социальной защиты (помимо стран ЕС, также с Украиной и Канадой) и соглашения об избежании двойного налогообложения (в настоящее время действуют 59 таких соглашений).
5. Каковы приоритеты национальной политики в сфере трудовой миграции в вашей стране?	Создание благоприятных условий для въезда и пребывания высококвалифицированных специалистов и рабочих, а также поддержка мобильности уже проживающих в ЕС специалистов, чтобы обеспечить распространения знаний и поддержать (экономическое) развитие ЕС в целом.
6. Как вы обеспечиваете равноправие работников-мигрантов, предотвращение эксплуатации, дискриминации в сфере здравоохранения и иной дискриминации работников-мигрантов?	<p>Общие принципы недопущения дискриминации, а соответственно и гарантии равных прав, предусматриваются Конституцией Республики Эстония. Никто не может подвергаться дискриминации на основании гражданства, расовой принадлежности, цвета кожи, пола, языка, происхождения, религии, политических или иных взглядов, имущественного или социального статуса, или же на иных основаниях. Связанные с дискриминацией вопросы также регулируются Уголовным кодексом, Законом о равенстве полов, Законом о трудовых договорах и другими законодательными актами.</p> <p>В соответствии с § 12 Закона о равных правах, работодатель обязан предпринимать целесообразные меры для защиты работников от дискриминации. Аналогичным образом, § 3 Закона о трудовых договорах предусматривает, что работодатель обязан обеспечить защиту работников от дискриминации, соблюдать принцип равноправия и продвигать его в соответствии с Законом о равных правах и с Законом о равенстве полов. В частности, запрещается дискриминация при заключении трудового договора, в процессе выполнения рабочих функций, при согласовании и изменении условий труда, при издании рабочих распоряжений, в определении уровня оплаты труда и т.д. Закон о трудовых договорах определяет обязанности работодателя, рабочее время и время отдыха, а также право на отпуск.</p> <p>В соответствии с Законом о медицинском страховании, страхованием охватываются постоянно проживающие в Эстонии лица или же лица, проживающие в Эстонии на основании разрешений на временное проживание или имеющие право на проживание, оплачивающие</p>



	<p>социальный налог. В этом же законе предусматриваются гарантии недопущения эксплуатации: например, если обращающееся за страховым покрытием лицо имело бы право на получение выплат по медицинскому страхованию в случае предоставления ответственным за это лицом необходимых документов, а такое ответственное лицо своих обязанностей не выполнило, то оно должно будет покрыть обращающемуся за страховым покрытием лицу не полученные им страховые выплаты из-за невыполнения таким ответственным лицом своей обязанности.</p> <p>Любые лица, чьи права и свободы нарушаются, имеют право обращаться за судебной защитой в соответствии с Конституцией.</p>
<p>7. Имеются ли специализированные государственные и/или негосударственные учреждения, занимающиеся защитой прав трудовых мигрантов?</p>	<p>Не имеется каких-либо особых структур, которые занимались бы защитой прав трудовых мигрантов, хотя существуют государственные и негосударственные структуры, которые работают во благо мигрантов в целом.</p> <p>Политику Эстонии в области миграции и убежища формирует Министерство внутренних дел, а реализацию этой политики проводит Бюро полиции и пограничной охраны. В сферу компетенции последнего учреждения входят вопросы, связанные с въездом иностранцев в страну, их пребыванием в стране, проживанием, высылкой из страны и с предотвращением незаконной иммиграции. Министерство иностранных дел, в сотрудничестве с Министерством внутренних дел разрабатывает визовую политику страны и сотрудничает с полицией в рассмотрении прошений о выдаче разрешений на проживание и других документов в представительствах Эстонии за рубежом, а Министерство социальной защиты и его структурные подразделения отвечают за прием обращающихся за убежищем лиц (включая их размещение). Министерство юстиции занимается вопросами, связанными с торговлей людьми, а Министерство культуры выполняет задачи, связанные с интеграционной политикой. Связанные с меньшинствами вопросы рассматриваются также и в рамках Президентского круглого стола по делам национальных меньшинств.</p> <p>Неправительственная организация "Наши люди" (Фонд интеграции и миграции - MISA) координирует деятельность, связанную с иммиграцией и эмиграцией, и в частности она проводит консультации и предоставляет иностранцам материальную помощь. Юридический информационный центр по правам человека оказывает юридическую помощь в сфере защиты прав человека и прав национальных меньшинств. В частности, этот центр проводит мониторинг ситуации в области прав человека и прав меньшинств в Эстонии, организует семинары и мероприятия по подготовке в области прав человека. Фонд "Открытая Эстония" (неприбыльный, неправительственный фонд) разрабатывает и выполняет проекты и программы, которые способствуют развитию демократии, гражданского общества, социальной ответственности и равных возможностей для участия в демократическом принятии решений. Фонд проводит открытые конкурсы грантов, чтобы поддерживать проекты других сторон, в том числе и в сфере миграции и интеграции. В дополнение к этому, тематикой иммиграции и интеграции занимаются также и несколько малых НПО, например, Центр Йоханнеса Михельсона, Эстонский институт прав человека, Эстонская ассоциация национальных меньшинств и Эстонский центр прав человека.</p>
<p>8. Какие международные соглашения (или другие формы сотрудничества) по вопросам защиты прав трудовых мигрантов заключила ваша страна с другими странами?</p>	<p>Эстония подписала несколько международных конвенций по правам мигрантов (включая, в частности, Европейскую конвенцию по правам человека).</p> <p>Эстония также произвела транспонирование директив ЕС 2000/78/EU и 2000/78/EU, которые устанавливают общую основу для обеспечения равноправия в сфере занятости и профессиональной деятельности.</p>



<p>9. Какие роли выполняют национальные службы занятости (или аналогичные учреждения) и частные агентства трудоустройства (если таковые существуют) в процессе трудоустройства мигрантов?</p>	<p>В соответствии с § 3 Закона об услугах и пособиях на рынке труда, постоянно проживающие в Эстонии лица, а также иностранцы, проживающие в Эстонии на основании временных разрешений на проживание или права на временное проживание, имеют право пользоваться услугами на рынке труда. Предоставление услуг на рынке труда, как это предусмотрено Законом об услугах и пособиях на рынке труда, организуется и обеспечивается Эстонским фондом страхования от безработицы - квазигосударственной организацией, которая действует в соответствии с законом. В частности, Фонд страхования от безработицы предоставляет посреднические услуги по поиску работы; профессиональную подготовку; консультации; коммуникационную поддержку на собеседованиях; субсидии для организации своего бизнеса.</p>
--	--