

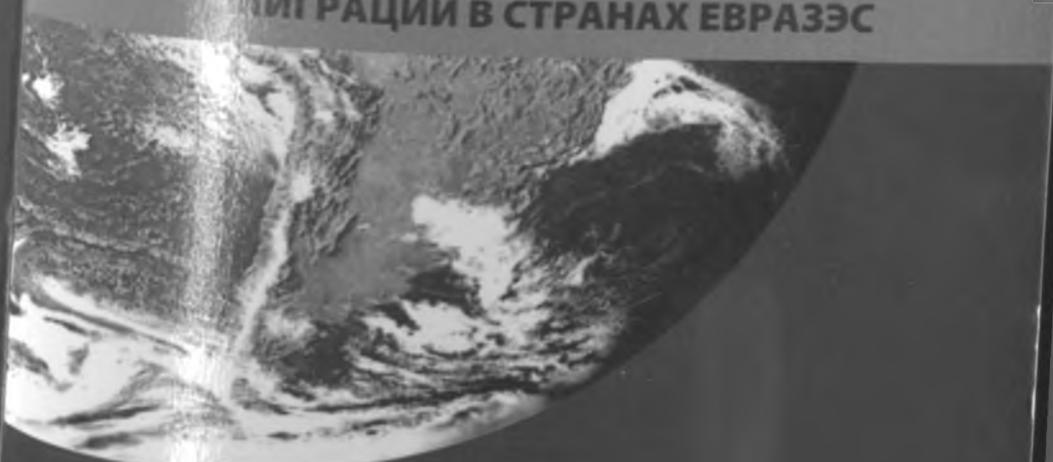


**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
УЗБЕКИСТАНА**



**КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ПАЛАТЫ
ОЛИЙ МАЖЛИСА РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

**ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ
МИГРАЦИИ В СТРАНАХ ЕВРАЗЭС**



**МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ**



Ташкент-2006

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
УЗБЕКИСТАНА**

**КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ПАЛАТЫ
ОЛИЙ МАЖЛИСА РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

**ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ
И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ
В СТРАНАХ ЕВРАЗЭС**

**МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ**

**Издательско-полиграфический творческий дом имени Гафура Гуляма
Ташкент — 2006**

"Наша высшая цель - независимость
и процветание Родины, свобода и
благополучие народа"

Ислам Каримов

С 30 октября по 1 ноября 2006 года в Ташкенте проводилась научно-практическая конференция "Проблемы занятости и трудовой миграции в странах ЕврАзЭС", организованная Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Комитетом по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан.

В работе конференции приняли участие депутаты Законодательной палаты Олий Мажлиса, представители Кабинета Министров, министерств, ведомств, общественных организаций, ученые и специалисты, а также представители национальных профцентров Азербайджана, Казахстана, Кыргызстана и России.

В докладах и выступлениях участников были рассмотрены:

- основные положения законодательства о занятости населения и перспективы его совершенствования;

- современное состояние занятости в республике;

- роль государственных органов, профсоюзов, организаций работодателей, других ННО в эффективном регулировании процессов на рынке труда.

Заслушана информация представителей национальных профцентров об отношении профсоюзов стран СНГ к вопросам занятости и трудовой миграции.

По результатам работы конференции приняты рекомендации.

В настоящий сборник включены тезисы докладов и выступлений участников, рекомендации конференции, а также справочный материал по данной проблематике.

С $\frac{1001000000 - 92}{M352 (04) - 2007}$ 2007

ISBN 978-9943-03-021-3

©Издательско-полиграфический
творческий дом им. Гафура Гуляма, 2007 г.

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

на открытии конференции председателя Федерации профсоюзов Узбекистана Д.Н.Джахангировой

Уважаемые участники научно-практической конференции! Разрешите приветствовать Вас от имени Федерации профсоюзов Узбекистана и пожелать плодотворной работы.

Что отраднo—на нашей научно-практической конференции принимают участие представители зарубежных профцентров Азербайджана, Казахстана, Кыргызстана, России, наши социальные партнеры—представители Министерства труда и социальной защиты населения, Торгово-Промышленной палаты Республики Узбекистан, Комитета женщин, Общественного движения молодежи "Камолот", Республиканского Фонда "Махалля", председатели отраслевых и региональных профсоюзов, а также ряд ученых и профактивистов.

Несмотря на то, что у вас имеется список участников конференции мне хотелось бы отдельно представить и поприветствовать от вашего имени наших зарубежных друзей из стран СНГ:

- Азербайджан** — Ибрагимов Ариф Багир оглы—главный специалист отдела по защите социально-экономических интересов трудящихся Конфедерации профсоюзов
Рзаев Гасанага Гулу оглы—заведующий социально-экономическим отделом Республиканского комитета профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности
- Казахстан** — Шеримкулов Досыбай Айтбаевич — председатель Южно-Казахстанского областного совета профсоюзов
Куттыкадамов Женис Арипович — консультант Департамента социально-экономической и трудовой инспекции Федерации профсоюзов
- Кыргызстан** — Семёнова Светлана Федоровна—заведующий отделом социально-экономической защиты трудящихся Федерации профсоюзов
- Россия** — Тихонова Людмила Вячеславовна — заместитель заведующего отделом социально-трудовых отношений ФНП
Михайлов Александр Борисович — первый заместитель заведующего международным отделом ФНП

Уважаемые коллеги!

Цель сегодняшней научно-практической конференции состоит в том, чтобы определить роль и место профсоюзов, общественных объединений в их совместной деятельности с органами власти и работодателями в решении проблем занятости и трудовой миграции, используя опыт работы друг друга в этом вопросе.

Большинству участников конференции известно, что на IV Курултае Федерации профсоюзов Узбекистана, проходившем в ноябре 2005 года, были внесены изменения и дополнения в долгосрочную "Программу действий профессиональных союзов, объединенных в Федерацию профсоюзов Узбекистана в условиях формирования гражданского общества", где в частности, был сделан акцент на усиление взаимодействия профсоюзов с органами власти и работодателями, а также с другими общественными организациями в области занятости населения республики и трудовой миграции.

Опираясь на Модельный закон "О занятости населения", принятый на 13 пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ, профсоюзы республики активно подключились к вопросу по внесению изменений и дополнений в действующий Закон "О занятости населения" и принятии его в новой редакции.

Дорогие коллеги!

Искренне желаю плодотворной и результативной работы нашей конференции и, чтобы по её итогам принять конструктивные Рекомендации.

В работе конференции принимает участие Заместитель Премьер-министра, председатель Комитета женщин Республики Узбекистан Инамова Светлана Турсунходжаевна

Рядом со мной сидит Председатель Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан Насриев Ильхом Исмаилович.

Здесь представлен также наш главный социальный партнер - Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан в лице Заместителя министра Алимухамедова Батыра Бакиевича, крупного специалиста в этой области.

От имени участников научно-практической конференции и от себя лично хотелось бы поблагодарить их за совместную работу при подготовке нашей научно-практической конференции и дать им слово.

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

участникам конференции Заместителя Премьер-министра, председателя Комитета женщин Республики Узбекистан С.Т.Инамовой

Уважаемые участники Конференции!

Дорогие наши зарубежные гости!

Разрешите поприветствовать Вас в Научно- практической Конференции "Проблемы занятости и трудовой миграции в странах ЕврАзЭС." Общественный прогресс, интенсивное развитие регионов во многом зависят от того, насколько учтены государством и обществом интересы и потребности граждан, созданы условия для развития личности и укрепления социального статуса.

Участникам сегодняшней Конференции необходимо тщательно изучить факторы, которые в той, или иной мере воздействуют на проблемы занятости и трудовой миграции.

В Узбекистане дальнейшее развитие системы труда и социальной защиты населения, создание новых рабочих мест является важнейшим звеном в национальной модели поэтапного перехода к рыночной экономике.

В Узбекистане создан целый комплексный механизм экономической, социальной поддержки населения, в реализации которого задействованы следующие компоненты:

- это система социального обеспечения, охватывающая инвалидов, детей-сирот и одиноких, престарелых граждан, нуждающихся в постороннем уходе;

- это система оказания социальной помощи малообеспеченным семьям и отдельным нуждающимся гражданам;

- это пенсионная система и система предоставления пособий престарелым гражданам, не охваченным пенсионной системой;

- система социальной поддержки безработных и оказание им содействия в трудоустройстве.

В настоящее время мерами социальной защиты со стороны государства охвачены практически все нуждающиеся слои населения, для чего Законодательством страны предусмотрено около 30 пособий и льгот, получателями которых является более 2,2 миллиона семей, или около 40 % всех семей, проживающих на территории Узбекистана.

Расходы государственного бюджета на выплату основных социальных трансфертов нуждающимся семьям в 2005-м году составили около 6 % от всех бюджетных расходов страны.

С учетом выплаты пенсий и пособий расходы на социальную защиту населения в течение ряда последних лет, составляют около 23 % от ВВП.

В условиях перехода к рыночной экономике, самое важное значение для нас приобретает социальная защита безработных, высвобожденных в ходе реструктуризации сельского хозяйства, производства, а также, молодежи, впервые выходящей на рынок труда.

Несмотря на наличие разветвленной системы социальной защиты, охватывающей значительную часть населения, проблемы

перераспределения доходов в пользу малообеспеченных слоев населения остаются актуальными.

Проблемы занятости, незаконной трудовой миграции будут усугубляться на фоне следующих социально-демографических и экономических процессов, характерных не только для Узбекистана, но и для всех стран ЕврАзЭС, в среднесрочной перспективе. Процессы реструктуризации предприятий неизбежно приведут к высвобождению избыточных работников. Увеличение доли пенсионеров в составе населения до 13 % вследствие этих процессов повлечет за собой сокращение количества работающих в расчете на одного пенсионера.

Усиление социальной защиты безработных нами предусматривается следующим путем:

- это расширение институтов микрофинансирования, направленных на надделение кредитными ресурсами представителей социально уязвимых групп населения (прежде всего малообеспеченные семьи, имеющие неустраиваемый трудовой потенциал для развития семейного предпринимательства);

- повышение уровня подготовки и переподготовки безработных, в том числе с задействованием возможностей профессиональных колледжей на местах;

- расширение участия безработных граждан в оплачиваемых общественных работах. Это преимущественно в сфере благоустройства территории нашей республики, развитие транспортной инфраструктуры государства;

- оптимизация процесса трудоустройства безработных за счет расширения информационной основы: это выбор места работы, повышение качества поиска работы районными отделами занятости и социальной защиты населения;

- создание в рамках стран ЕврАзЭС единой системы контроля трудовой миграции, выработка системы их правовой защиты;

- выделение семьям безработных микрокредитов для организации собственного дела в приоритетных отраслях экономики, особенно в отдаленных кишлаках и аулах, развитие надомного труда.

Хочу отметить, что в Узбекистане только в 2006-м году приняты ряд законодательных и нормативных документов, направленных на поддержку предпринимательства за счет выделения льготных кредитов. Это:

- "Закон о микрофинансировании", принятый 15.09.2006 года. Целью этого Закона является регулирование отношений в области развития рынка микрофинансовых услуг, обеспечение потребностей граждан и субъектов предпринимательства в финансовых средствах и услугах для повышения их деловой активности;

• Указ Президента Республики Узбекистан "О создании акционерного, коммерческого банка "Микрокредитбанк" от 5.05. 2006 года.,

• Указ Президента Республики Узбекистан "О мерах по стимулированию и расширению кооперации, между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда ." от 1.05. 2006 года.

Решение вопроса занятости и трудовой миграции и демократизация общества, это два взаимосвязанных процесса. Главное здесь не только в том, что демократизация может обеспечить равные возможности для граждан во всех сферах жизни, но и в том, что только в этих условиях могут быть созданы предпосылки для возникновения новых форм выражения и реализации интересов людей, что является главной задачей политики нашего государства.

Разрешите еще раз пожелать всем участникам нашей Конференции успехов в выработке реальной стратегии по снижению проблем занятости.

Я надеюсь, вы в Узбекистане, наши зарубежные гости, наши сотрудники, наши соратники, почувствуете себя как дома. Потому что проблемы трудовой миграции, это одно из важных направлений и политики государств, которые вы сегодня представляете. Я думаю, приняв сегодня конструктивное решение, мы сможем и в дальнейшем развивать наше сотрудничество не только в этом, но и в других направлениях.

Благодарю за внимание!

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

участникам конференции председателя Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан И.И.Насриева

Уважаемые участники научно-практической конференции!

Разрешите приветствовать Вас от имени членов Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан.

Всем известно, что в настоящее время в Узбекистане действует ряд нормативных актов, направленных на формирование рынка труда, квотирование рабочих мест для молодежи, пенсионеров, инвалидов и многодетных женщин. Несмотря на это, все мы знаем, что по темпам создания рабочих мест мы отстаем от темпов роста численности трудовых ресурсов.

В настоящее время в Республике Узбекистан зарегистрировано безработных около 330 тыс. человек. Среди них лидирующее место занимают женщины, около 65%. Среди безработных есть и

молодежь, т.е. выпускники общеобразовательных школ и т.д. Более того, есть проблемы при приеме на работу, существует дискриминация по полу, по возрасту, по семейному положению. Эти негативные явления требуют от нас поиска радикальных решений, т.е. решений путем правового регулирования.

Это хорошо, что в сегодняшней конференции участвуют представители государств-участников ЕврАзЭС.

Недавно по программе законотворческой деятельности межпарламентской ассамблеи ЕврАзЭС на 2006 год и последующие годы Секретариатом межпарламентской организации были разработаны рекомендации, направленные на унификацию национальных законодательств участников ЕврАзЭС по ликвидации незаконных миграционных потоков.

Узбекистан, как член ЕврАзЭС, направил своих постоянных членов для участия во всех заседаниях постоянно действующих комитетов межпарламентской ассамблеи.

Надо особо подчеркнуть, что в настоящее время рассматривается, или же обсуждается, типовой законодательный акт о государственных и частных агентствах занятости и трудоустройства. Наши представители участвуют в рабочей комиссии по разработке данного типового закона.

В Республике Узбекистан проводится многоплановая работа в этом направлении. При Комитете создана рабочая группа. Разработан проект Закона Республики Узбекистан "О внешней трудовой миграции". Вот, рядом с нами сидит М.Ю.Гасанов — эксперт нашего Комитета по труду и социальным вопросам. С помощью таких ученых мы добились разработки проекта закона "О внешней трудовой миграции".

Мне кажется, что в настоящее время миграция в зависимости от конкретных обстоятельств может служить не только положительным импульсом для развития экономического, научного потенциала государств. Она может оказать и негативные воздействия, т.е. могут быть какие-то дестабилизирующие воздействия. Возникшие вопросы мы можем решить только путем гармонизации, унификации, или же сближения национальных законодательств.

Мы должны признать, что в национальном законодательстве государств-участников ЕврАзЭС есть некоторые противоречия. Например, имеются терминологические несоответствия. Есть разница в принципах регулирования. Имеются разные уровни правового регулирования, разные законодательные структуры.

Мы должны прийти к такой унификации, чтобы за счет сближения и гармонизации национальных законодательств могли пресечь незаконную миграцию.

В заключение, пользуясь случаем, хочу сказать, так как в конференции принимают участие представители государств-участников ЕврАзЭС, мы имеем возможность вырабатывать такие рекомендации, которые будут способствовать решению поставленных задач.

Спасибо за внимание!

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

Участникам конференции заместителя министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан

Б.Б.Алимухамедова

Здравствуйте, уважаемые гости, организаторы и участники научно-практической конференции!

Я хотел бы обратить внимание на то, что именно такой формат рассмотрения этих актуальных проблем, а именно их совместное, коллективное обсуждение и, в конечном итоге, принятие конкретных рекомендаций, имеет практический смысл и нацеленность.

В приветственном слове нет необходимости подробно останавливаться на тех, или иных вопросах и проблемах в социально-трудовой сфере, поскольку у меня есть отдельное выступление. Но обращает на себя внимание то, что нынешняя научно-практическая конференция — это своего рода синтез 4-х взаимосвязанных направлений.

Прежде всего, это касается формирования и дальнейшего развития законодательной основы регулирования процессов занятости и трудовой миграции. Тот факт, что здесь присутствуют представители высшего законодательного органа страны - Олий Мажлиса Республики Узбекистан, руководители его комитетов, тот факт, что здесь присутствует заместитель Премьер-министра Республики Узбекистан, уважаемая г-жа С.Т. Инамова, говорит о том, что правительство, работодатели и общественные организации, Совет Федерации Профсоюзов, поставлены в такие условия, когда необходимо опираться на устойчивую правовую базу и действовать согласованно и взаимосвязано.

Во-вторых, проблемы, которые мы сегодня будем обсуждать, в том числе актуальные вопросы занятости и трудовой миграции, требуют учета общих для всех стран глобальных направлений, а также специфики регионов, в том числе Евразийского Экономического Сообщества. Это позволит нам обменяться мнениями, а также тем опытом, который накоплен в наших странах.

Следующий момент связан с тем, что очень важное значение имеет взаимосвязанность проблем занятости и миграции. Это не случайно, поскольку миграция, территориальные перемещения и соответствующая проблематика отношений, возникающих в связи

с этим, они непосредственным образом связаны с тем — как решаются проблемы занятости. Поскольку, скажем, обратная сторона занятости — незанятость, безработица — это один из факторов формирования и развития каналов нелегальной, незаконной миграции. Общество и социальные партнеры не могут отворачиваться от этих проблем, как бы они трудны ни были. При этом главное здесь заключается в том, что необходима взвешенная, конструктивная, реалистичная оценка, а также принятие тех практических мер, начиная от правовых, которые позволяли бы удерживать эти процессы в допустимых пределах.

Необходимо также подчеркнуть, что в период интенсивной подготовки к этой Конференции, Совет Федерации профсоюзов проявил очень конструктивный подход. И это выразилось в Проекте рекомендаций, которые уже предложены вашему вниманию и могут предметом сегодняшних наших дискуссий и обсуждений. И на этой основе я хотел бы пожелать всем нам успехов и конкретных, практических результатов сегодняшней Конференции.

Спасибо!

I. ОТНОШЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ СТРАН СНГ К ПРОБЛЕМАМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ О СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ УЗБЕКИСТАНА С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ

Д.Н. Джохангирова, председатель Федерации профсоюзов Узбекистана

Позвольте от имени Федерации профсоюзов Узбекистана еще раз приветствовать всех присутствующих и пожелать успешной работы нашей конференции. Надеюсь, что он пройдет в деловой, конструктивной обстановке, что позволит всесторонне обсудить стоящие в ее повестке дня вопросы, определить задачи и приоритеты.

В своём докладе на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса глава нашего государства Ислам Каримов подчеркнул большое значение роста авторитета и влияния неправительственных и общественных организаций, выражающих интересы различных общественных и социальных групп населения в укреплении демократических ценностей в сознании людей, повышении их политической и гражданской активности, расширении масштабов и углублении демократических преобразований, происходящих в стране.

В связи с чем, на IУ Курултае профсоюзов были внесены изменения и дополнения в долгосрочную Программу действий профессиональных союзов, объединенных в Федерацию профсоюзов

Узбекистана, где в частности был сделан особый акцент на взаимодействие профсоюзов с органами власти и работодателями в сфере занятости населения республики. Эта работа профсоюзами была признана приоритетным направлением в их деятельности на современном этапе, так как в условиях глобализации экономики эти три паритетных органа играют важную роль в формировании функционирующего и высоко организованного рынка труда.

Как Вам известно, в начале октября 2005 года шесть государств СНГ: Россия, Белоруссия, Казахстан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан объединились в Евразийское экономическое сообщество в целях обеспечения мира, стабильности, развития экономического сотрудничества и интеграции. На сочинской встрече 6 августа 2006 года был подписан документ, подтверждающий официальное членство Узбекистана в Организации договора о коллективной безопасности. Глава нашего государства Ислам Каримов отметил, что не обеспечив безопасность, трудно развивать экономику и процессы межгосударственной интеграции, ибо эти две структуры являются взаимодополняющими.

Для полноправного участия Узбекистана в реализации целей и задач ЕврАзЭС необходимо привести наше законодательство в соответствие с законами, действующими в странах-членах данного сообщества. Должна отметить, что профсоюзы республики совместно с Комитетами Законодательной палаты Олий Мажлиса уже ведут совместную правовую, консультативную и организационную работу по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство (например, в Законы "О занятости населения", "О профсоюзах, их правах, гарантиях их деятельности"), направляют свои усилия на ратификацию основополагающих конвенций МОТ.

В настоящее время в Узбекистане действуют нормативные акты, направленные на формирование рынка труда, создание социально-экономической и организационно-правовой базы, на квотирование рабочих мест для трудоспособных подростков, многодетных женщин, пенсионеров и инвалидов.

Все это служит основой для создания динамично развивающейся системы службы занятости и ее инфраструктуры, формирования рациональной занятости, сокращения безработицы до ее допустимого уровня, увеличения конкурентоспособности, социальной защиты и экспорта незанятых местных кадров. Словом, государством многое делается для улучшения положения на рынке труда. Так, за восемь месяцев 2006 года в ходе реализации региональных программ обеспечения занятости населения, поддержки и развития предпринимательства и конкуренции создано 387,6 тысяч новых рабочих мест (в том числе для женщин более 172 тысяч), что

составляет 122% (в том числе для женщин 123,7%) от числа запланированных. Проведение активной политики на рынке труда способствовало росту занятости населения на 2,8% по сравнению с 2005 годом. По данным Министерства труда и социальной защиты населения по состоянию на 1 июля 2006 года численность населения, занятого в различных отраслях экономики составила 10320 тысяч человек или 70,1% от численности трудовых ресурсов, а количество свободных рабочих мест составило в республике 31 тысяча. При чем, **50% из них приходится на государственные предприятия и организации.**

Ситуация на рынке труда всегда была и остаётся в центре острых общественных дискуссий. Среди проблем, в сфере занятости населения на современном этапе стоят наиболее остро. В их числе:

- **недостаточные темпы создания новых стабильных рабочих мест;**
- **рост занятости в неформальном секторе;**
- **"позитивная дискриминация" женщин на рынке труда;**
- **скрытая безработица;**
- **нелегальная трудовая миграция в другие страны;**
- **частичное использование детского труда.**

К сожалению, темпы создания новых рабочих мест в Узбекистане пока ещё отстают от роста численности трудовых ресурсов. При этом **65-70% новых рабочих мест создаются за счет самозанятого населения.** За счет ввода новых или реконструкции действующих предприятий создается **только 15-17% стабильных новых рабочих мест.** В 2005 году зарегистрированная безработица достигла 3%. Сегодня в в трудоустройстве нуждаются **320,2 тыс. человек.**

Рост регистрируемой безработицы в сельской местности стал характерной особенностью 2005 года, так как именно в этот период многие ширкатные хозяйства были преобразованы в фермерские, что и стало основной причиной роста числа безработных в агропромышленном комплексе.

В процессе перехода на рыночные отношения в экономике ухудшилось финансовое положение отдельных предприятий, в следствие чего субъекты хозяйствования были вынуждены применять практику **сокращенного рабочего времени и предоставления отпусков без сохранения заработной платы,** повлекшую рост "формальной занятости", которую можно классифицировать как **индикатор скрытой безработицы.** К данной категории можно отнести работников, не загруженных работой из-за вынужденного простоя предприятия и получающих менее среднемесячной заработной платы что противоречит действующему Закону о труде. К сожалению, в настоящее время не существует методики перевода "формальной" занятости в безработицу, поэтому невозможно точно оценить уровень реальной безработицы в

республике. В то же время можно с полной уверенностью сказать, что реальная безработица значительно выше, чем зарегистрированная.

II

Точному учету незанятого населения республики препятствует наличие скрытой занятости, которая широко распространена в неформальном секторе экономики. На сегодняшний день в нем различными видами предпринимательства, а также другими формами деятельности без регистрации, получения соответствующего разрешения и уплаты налогов занято около 33% или 3,5 млн. человек. К таковым можно отнести частный извоз, ремесленничество, мелкорозничную торговлю, ремонт жилья и автомобилей, пошив одежды и другие бытовые услуги населению. По нашему мнению, высокий уровень занятости в неформальном секторе экономики снижает стандарты заработной платы, повышает социальную уязвимость работников, подрывает основы экономики. Нарастание такой тенденции может привести к "размыванию" социальной базы профсоюзов. Следовательно, совместные усилия профсоюзов, органов управления власти и работодателей должны быть направлены на вывод неформального сектора из зоны социального демпинга.

III

Говоря о проблемах занятости, нельзя не сказать о том, что среди безработных 60-65 % женщины. При этом средняя продолжительность поиска работы у них выше, чем у мужчин и составляет более одного года. Несмотря на законодательное закрепление равных прав граждан на труд на практике встречаются случаи прямой и косвенной дискриминации при приеме на работу по полу, возрасту и семейному положению, необоснованное использование срочных трудовых договоров. Имеются примеры создания искусственных барьеров в продвижении женщин на руководящие должности, а также использование женщин на работах с вредными условиями труда.

Существует проблема "позитивной дискриминации" женщин, когда, в силу наличия целого ряда законодательно закрепленных льгот, женщины, особенно воспитывающих малолетних детей, зачастую оказываются неконкурентоспособными на рынке труда.

Важнейшим способом сокращения безработицы среди многодетных женщин может стать стимулирование их фактической деятельности по уходу за детьми и её официальное признание. При этом средства фонда содействия занятости, идущие сегодня на пособия по безработице, целесообразно перераспределять в фонд социального страхования и предоставлять их женщинам в виде соответствующей социальной выплаты.

Профсоюзы Узбекистана совместно с органами по труду и социальной защите населения активно прорабатывают вопросы создания специализированных рабочих мест для женщин, используя для этого возможности неполной занятости и домашнего труда. Они активно участвуют в консультативных семинарах— совещаниях регионального проекта МОТ в Центральной Азии по искоренению дискриминации женщин на рабочем месте.

Здесь следует отметить, что решение проблем занятости населения — одна из четырех стратегических задач МОТ в XXI веке. Во время состоявшейся недавно в Совете Федерации встречи с директором Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии господином Вернером К. Бленком были обсуждены перспективы взаимного сотрудничества в рамках трипартизма, обозначены приоритеты, намечены планы дальнейшей совместной деятельности по разработке Национальной программы "Достойного труда в Узбекистане", которая станет новым шагом в соглашении о сотрудничестве между МОТ и партнерами. На встрече было подчеркнуто, что расширению социального партнерства Федерации профсоюзов Узбекистана и Международной организации труда способствуют и реформы, активно проводимые Президентом Узбекистана в экономической, социальной, общественно-политической и духовной жизни республики.

IV

Анализируя ситуацию на рынке труда республики, нельзя не заметить, что здесь достаточно остро стоит проблема трудоустройства молодежи. Доля молодых людей в возрасте от 16 до 30 лет в составе безработных колеблется на уровне 53—56 %. Каждый пятый из зарегистрированных безработных—это выпускник общеобразовательных школ, 65—70 % — сельские жители.

Проблему молодежной безработицы можно решать путем организации Молодежных бирж труда и расширения спектра работ, приносящих доходы.

У нас накоплен положительный опыт работы лагерей труда и отдыха, предназначенных для трудового воспитания и отдыха подростков и молодежи, где с ними заключаются срочные трудовые договоры на выполнение определенных видов работ. Так, например в ЛТО "Юность", действующего с 1982 года отдыхают и работают в летний сезон более 400 детей (из них 120 девочек) в возрасте от 14 до 16 лет.

В летний сезон на базе Наманганского Государственного университета действует спортивно оздоровительный комплекс "Мамай", расположенный в Янгикурганском районе Наманганской области. Студенческий отряд спортивно-педагогического факультета выполнили работы по ремонту и реконструкции помещений комплекса.

Студенческая молодежь высших учебных заведений республики в летний период в течение одного месяца имеет возможность работать по трудовому договору в студенческих отрядах. В 2006 года в республике было организовано более 25 студенческих отрядов с численностью более тысячи человек. Во время работы они обеспечивались горячим питанием и общежитием.

V

Узбекские профсоюзы не могут не беспокоить участившиеся случаи использования детского труда на вредных участках производства.

Например, в швейном производстве (*работа в качестве раскройщика на ленточных машинах с открытым режущим устройством, гладильщика при работах с утюгом весом более 4 кг*), мастерских по ремонту грузовых автомобилей (*работы по демонтажу и установке шин, вулканизации*), в торговле и общественном питании (*работы у плиты, кондитерских печей и электрожарочных шкафов, работы по торговле алкогольными напитками*) и др. На отдельных предприятиях, в организациях и учреждениях не представляются основные удлиненные отпуска, нарушается порядок суммирования их отпусков, не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не организуется проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, имеются примеры привлечения подростков к работам в выходные дни. В секторе малого бизнеса подростков зачастую привлекают к работам без заключения трудовых договоров.

Профсоюзы республики участвуют в консультативных семинарах — совещаниях регионального проекта МОТ в Центральной Азии по искоренению наихудших форм детского труда.

Детский труд в Узбекистане в официальном секторе — это труд по найму, трудовое воспитание в сфере школьного и профессионального образования, проявляющегося, чаще всего, в трудовом обучении, производственной практике, а также в привлечении учащихся к сельскохозяйственным работам. (*Ориентировочное число школьников-подростков привлекаемых к сельхозработам - 1.641.690, что составляет 45% от общего числа школьников 5-11 классов*).

В 2006 году профсоюзы республики провели мониторинг детского труда, представляющий собой единую систему выявления и отслеживания фактов применения детского труда, применяемых мер социальной защиты в отношении данной категории работающих, вопросы охраны труда и травматизма, а также определения тенденций в решении проблемы детского труда.

Согласно результатам проведенного опроса отраслевыми профсоюзами подростков в возрасте от 16 до 18 лет, принятые на

работу по договору составляют 7028 человек, из них 2734 девочки. Число работающих временно или принятых на выполнение сезонных работ не превышает 7528 человек, из них 2635 девочек.

Профсоюзные комитеты осуществляют строгий контроль за соблюдением работодателями норм трудового законодательства в отношении работающих подростков.

Профсоюзы добиваются включения в коллективные договоры и соглашения дополнительных льгот в области охраны труда, рабочего времени и других условий труда для лиц, не достигших 18 лет, а также для работников, обучающихся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, предоставления льгот предприятиям, создающим дополнительные рабочие места для использования труда молодежи. По данным профсоюзных органов нет ни одного факта производственного травматизма у работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Для активизации работы по искоренению наихудших форм детского труда, обозначенных в пункте д) статьи первой 182 — Конвенции МОТ "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда", Министерством труда и социальной защиты населения и Министерством здравоохранения, по согласованию с профсоюзами, утвержден "Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет".

Профсоюзы требуют от работодателей обязательного согласования с профсоюзными комитетами локальных актов по оплате труда работников. При этом особое внимание уделяется разработке и внедрению пониженных норм труда для работников, не достигших 18 лет.

Совершенно очевидно, что сегодня необходимо дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы в этой области с целью ратификации выше названной конвенции.

Для эффективного решения проблем в использовании детского труда, необходима консолидация усилий общественных организаций, местных органов самоуправления граждан, правоохранительных органов под эгидой Правительства. Нужно создать атмосферу общественной нетерпимости к наихудшим формам детского труда.

VI

В республике при решении проблем занятости все более заметную роль играет трудовая миграция. В Узбекистане она в ее легальной форме пока не велика. Численность лиц, выехавших на работу за пределы республики составляет ныне 262,9 тыс. человек, что на наш взгляд, не отражает реальной ситуации.

Серьезную озабоченность вызывают масштабы нелегальной трудовой миграции. Граждан, выезжающих таким способом на работу

в сопредельные страны достаточно много. При этом надо признать, что росту незаконной трудовой миграции способствует и существующая госмонополия на предоставление услуг по трудоустройству как внутри страны, так и за рубежом. Поэтому актуальным остается вопрос о демонополизации в этой сфере.

Нынешний статус выезжающих на работу за пределы республики практически не дает им возможности пользоваться правовой и социальной защитой. Принятие "Закона о трудовой миграции" и формирование общего рынка труда, например в рамках СНГ, по нашему мнению способствовало бы снижению уровня незаконной миграции. Необходимо также пересмотреть размеры государственных пошлин, взимаемых с работодателя и мигранта за легальную работу и рассмотреть вопрос об увеличении первоначального срока найма на работу мигрантов необходимых профессий.

Комплекс основных прав и интересов наших граждан за рубежом определен Положением о порядке трудовой деятельности граждан Узбекистана за рубежом. Контроль над процессами трудовой миграции, решение вопросов по обеспечению трудоустройства граждан за пределами страны возложены на Агентство по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения Узбекистана. В соответствии с этим документом в городах Ташкенте, Фергане, Карши, Нукусе, чуть позже и в Бухаре запланировано образование региональные хозрасчетные бюро по трудоустройству граждан за рубежом. В настоящее время они функционируют лишь в городах Ташкенте, Нукусе и в Бухаре. Координация их деятельности возложена на названное выше Агентство.

Справедливости ради следует признать, что профсоюзы, пока еще не нашли своего места в решении проблем трудовой миграции. Чтобы изменить положение дел они должны активизировать свою деятельность в выработке государственной миграционной политики, усилить работу по привлечению трудящихся-мигрантов в профсоюзы. Большой потенциал заложен в углублении сотрудничества и взаимодействия отраслевых профсоюзов различных государств по защите прав и интересов мигрантов, через распространение действия коллективных договоров на трудящихся-мигрантов. Надо пресекать случаи дискриминации и нарушения их прав в условиях и оплате труда, выявлять факты найма нелегальных мигрантов. Обеспечить трудящимся-мигрантам, привлеченным на законной основе, не менее благоприятные социально-трудовые условия, чем гражданам страны приёма. Необходимо активизировать действия по социальной защите людей, потерявших работу, по дальнейшей либерализации рынка труда, созданию своих национальных агентств для содействия трудоустройству безработных в сопредельных странах.

Социально — экономические изменения, происшедшие за последние годы в республике заметно обострили проблемы занятости населения Республики. Дело в том, что в действующем законодательстве недостаточно учтены проблемы рынка труда республики, желание граждан работать за рубежом, основополагающие принципы и права в сфере труда, а также международный опыт по регулированию занятости в условиях глобализации, в том числе опыт стран СНГ и ЕврАзЭС.

Сегодня крайне важно конкретизировать государственные гарантии по содействию занятости населения, предусмотреть права профсоюзов в части общественного контроля за использованием средств государственного фонда содействия занятости, определить меры по повышению статуса координационных комитетов содействия занятости населения, привести в действие механизмы запрещения принудительного труда, в частности на оплачиваемых общественных работах, повысить внимание к вопросам наиболее полной реализации прав незанятых граждан на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, разработать механизм осуществления контроля за соблюдением закона о занятости населения, демополизовать сферу услуг по трудоустройству как внутри, так и за пределами страны, ратифицировать международные акты, касающиеся трудящихся-мигрантов, в том числе Международную конвенцию ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, конвенции МОТ № 97 "О трудящихся-мигрантах" (1949 г) и № 143 "О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения" (1975 г) и т.д.

Хочу подчеркнуть, что со стороны СФП Узбекистана уже внесены предложения по внесению изменений и дополнений в Закон "О занятости населения" с учетом имеющегося международного опыта по регулированию занятости в условиях глобализации, в том числе опыта стран СНГ.

VII

В Программе Действий профессиональных союзов объединенных в Федерацию профсоюзов Узбекистана, в условиях формирования гражданского общества отмечено: "Профсоюзы содействуют государственным органам в создании условий для обеспечения конституционного права граждан на труд, свободный выбор работы и на продуктивную занятость...".

Реализуя этот раздел Программы, Совет Федерации профсоюзов Узбекистана разработал совместные мероприятия с Министерством труда и социальной защиты населения о согласованных действиях в области обеспечения занятости населения, регулярных консультациях

на всех уровнях, налаживании обмена информацией о рынке труда. Совет Федерации совместно с Олий Мажлисом республики в трудоизбыточных регионах Ферганской долины и Хорезмской области провели мониторинг по соблюдению работодателями основ Трудового кодекса. Территориальные профорганы совместно с управлениями по труду и социальной защите населения систематически проводят "Ярмарки вакансий".

30 июня 2006 года Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Министерством труда и социальной защиты населения принято совместное постановление о разработке совместных плановых мероприятиях на 2006-2010 годы. В число плановых мероприятий вошло ратификация Конвенций МОТ — № 81,87,138,182,144* и концентрация усилий по расширению кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда.

Важнейшим шагом стало создание на республиканском и местном уровнях координационных комитетов содействия занятости населения с участием органов Министерства труда и социальной защиты населения, органов исполнительной власти на местах, работодателей, профсоюзов и других общественных организаций.

Вместе с тем, необходимо усилить работу Координационных комитетов по всей вертикали, предоставив им право утверждать — прогнозные балансы трудовых ресурсов.

По нашему мнению, необходимо ввести в органы управления Фондом содействия занятости представителей всех организаций, представленных в Координационном комитете содействия занятости населения.

Большие возможности в создании новых рабочих мест, а, следовательно и в решении проблемы занятости заложены в укреплении кооперационных связей между крупным производством и надомным трудом. В этом плане у нас имеются большие возможности и перспективы. Мощный импульс в решении данного вопроса придало программное выступление Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса 2 января 2005 года, где, в частности, ставилась задача стимулирования создания новых малых предприятий, мелких частных цехов на дому, занимающихся по заказам крупных предприятий производством

*Примечание: 81 Конвенция 1947 года об инспекции труда (и Протокола 1995 года); 87 Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию; 138 Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу; 144 Конвенция 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы); 182 Конвенция 1999 года о наилучших формах детского труда.

мелких комплектующих изделий, а также структур, оказывающих услуги по материально-техническому обеспечению и сбыту продукции граждан, занятых надомным трудом, особенно в сельской местности.

Проводится также консультативная деятельность с Национальным Центром по правам человека и сотрудничество с журналом "Демократизация и права человека", соучредителем которой является Федерация профсоюзов Узбекистана и Уполномоченный Олий Мажлис по правам человека. Главный учредитель — Национальный Центр по правам человека.

В постановлении Кабинета Министров Республики о реализации Указа Президента РУз от 5 января 2006 года "О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда" Правительством Республики ставилась задача привлечения незанятого населения, особенно в сельской местности в работу по оказанию производственных услуг на базе надомного труда.

Президиум Совета Федерации профсоюзов Узбекистана принял соответствующее постановление, нацеливающие входящие в его состав отраслевые профсоюзы на содействие в реализации этого правительственного документа. О его своевременности и высокой ценности свидетельствует тот факт, что по данным Министерства труда республики за восемь месяцев 2006 года реализация мер по развитию различных форм надомного труда, включая его кооперацию с крупными промышленными предприятиями, способствовало созданию 292 тысячи новых рабочих мест в сфере надомного труда. На всех работников занимающихся надомным трудом распространены условия коллективного договора, принятого на предприятии.

Рост регистрируемой безработицы в сельской местности явился основным стимулом в развитии личных подсобных, дехканских и фермерских хозяйств. Решению проблем занятости и увеличения доходов населения в сельской местности способствовало также Постановление Президента республики Узбекистан "О мерах по стимулированию увеличения поголовья скота в личных подсобных, дехканских и фермерских хозяйствах". Оно охватило решение вопросов, связанных с отнесением лиц, занимающихся выращиванием скота к категории занятых, повышению их социальной защищенности, что по сути является приоритетным направлением в работе профсоюзов по защите законных прав и интересов трудящихся.

С занятостью непосредственно связаны и вопросы организации переобучения и переквалификации работников, высвобождаемых в связи с сокращением объемов работы, а также банкротством и

ликвидацией хозяйствующих субъектов. По данным Министерства труда и социальной защиты населения за истекший период 2006 года в республике направлено на подготовку, переподготовку и повышение квалификации более 4,8 тысяч человек, на оплачиваемые общественные работы — около 10 тысяч. Мы добились того, что ежегодно более 100 тысяч работников проходили профессиональную подготовку в рамках мероприятий коллективных договоров и соглашений.

Таким образом, ситуация, складывающаяся на рынке труда и в сфере занятости населения, требует от правительства, профсоюзов и работодателей принятия конкретных оперативных, действенных мер по разрешению имеющихся проблем, совершенствованию нормативно-правовой базы в области миграционной политики, использования детского труда, молодежной занятости, трудоустройства женщин, развитию надомного труда и т.д. При этом крайне важно использовать опыт, накопленный мировым сообществом и нашей страной за 15 лет независимости. Естественно в одночасье решить столь широкий и масштабный круг проблем невозможно. Необходима долговременная, целенаправленная работа. Гарантом успеха могут стать Указы Президента и постановления Правительства страны, расширение взаимодействия профсоюзов с органами власти и работодателями. В подтверждении сказанному можно отметить, что имеются определенные сдвиги и в этом направлении.

В связи с тем, что в Узбекистане идет интенсивный процесс передачи части государственных функций другим органам, видимо, некоторые вопросы, связанные с проблемами занятости населения будут переданы неправительственным некоммерческим организациям.

Как видно из сказанного, в углублении рыночных реформ и дальнейшей либерализации экономики, модернизации страны и обеспечении достойного уровня жизни народа, важное значение придаётся вопросам занятости и устойчивому повышению доходов населения особенно как со стороны Главы государства, органов управления власти, так и со стороны работодателей, общественных организаций, включая профессиональные союзы, объединенные в Федерацию профсоюзов Узбекистана.

"Наша высшая цель - подчеркивает Президент, - независимость и процветание Родины, свобода и благополучие народа".

В своем выступлении я затронула лишь некоторые стороны существующих проблем, касающихся рынка труда и надеюсь, что участники конференции дополнят их идеями и практическими предложениями по снижению напряженности на рынке труда.

Хочу пожелать участникам конференции успешной работы.

Думается, что принятые по итогам работы Рекомендации будут способствовать цивилизованному решению проблем в сфере обеспечения занятости и трудовой миграции населения, послужат активизации деятельности государственных органов, работодателей и профсоюзов в этом деле с тем, чтобы рынок труда стал позитивным фактором развития экономики государств, роста благосостояния населения, укрепления дружественных связей в построении социально-ориентированного государства, основанного на принципах социальной справедливости.

ОТНОШЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ К ПРОБЛЕМАМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИИ

Л.В.Тихонова, заместитель заведующего отделом социально-трудовых отношений Федерации Независимых Профсоюзов России

В сравнении с некоторыми странами СНГ в России ситуация несколько лучше, но это не говорит о том, что нет проблем, которые не вызывали бы опасения у профсоюзов за рабочие места и уровень жизни.

С чем сталкиваются российские профсоюзы сегодня?

Несмотря на значительные в последние годы (по данным Росстата) темпы роста экономики в стране, еще мало оснований для уверенности в дальнейшем ее устойчивом развитии и росте благополучия для всех.

Остается высоким уровень безработицы.

Особенностью российского рынка труда (и не только российского) является большой разрыв между общим числом безработных, определенных по методике МОТ (5,6 млн.чел) и численностью безработных, зарегистрированных в службах занятости (1,8 млн.чел). Только около 30 % безработных приходит в службу занятости, что свидетельствует крайне низкой эффективности действующей в стране службы занятости. (Это характерно и для большинства стран СНГ: число безработных, официально зарегистрированных в службах занятости в 2-4 раза ниже общей численности безработных).

Велика дифференциация регионов по уровню напряженности на рынке труда. Так, если в Липецкой обл., Москве, Санкт-Петербурге, Краснодарском крае уровень регистрируемой безработицы не превышает 1 процента, то в Чеченской республике—74,9%, Ингушетии—22,2%, Республике Тыве— 10,4%.

Остается низким уровень материальной поддержки безработных. Размеры выплачиваемого безработным пособия не пересматриваются в течение двух лет, что привело уже к потере более 20% его покупательной способности. Кроме того, установленные размеры пособия

по безработице не имеют никакого экономического и социального смысла, так как не опираются ни на какую обоснованную базу (прожиточный минимум или заработную плату).

Наличие многомиллионной безработицы свидетельствуют об отсутствии в стране системы, исключаящей вынужденную безработицу и недостаточной ответственности российского бизнеса за создание достойных рабочих мест, которые могли бы обеспечить достойный труд и достойную жизнь наемным работникам и их семьям.

Вместе с тем, при шестимиллионной численности безработных, реальная экономика испытывает нехватку квалифицированных кадров.

Имеющаяся сегодня система профессионального образования и обучения не в полной мере отвечает запросам рынка труда. Отсутствуют технологии определения потребности в квалифицированных кадрах.

Испытывая дефицит квалифицированных рабочих кадров, работодатели не стремятся инвестировать в подготовку кадров.

Нет сбалансированности спроса и предложения на рынке труда. Не созданы экономические и социальные условия для межрегиональной миграции национальной рабочей силы.

Статистика констатирует наличие почти 1 млн. вакантных мест в формальной экономике. При этом имеющиеся вакантные места по своему нахождению не соответствуют нахождению рабочей силы. Кроме того, большинство предлагаемых вакантных мест характеризуется крайне низким уровнем заработной платы.

Снижается качество занятости. Рабочие места в большинстве случаев нельзя назвать эффективными, так как они не обеспечивают достойную заработную плату, более того четверть рабочих мест с заработной платой ниже прожиточного минимума.

Сокращаются объемы постоянной и стабильной занятости. Идет замещение постоянных трудовых договоров срочными. Так, за последние годы увеличилась в 1,5 раза численность работников, имеющих работу на определенный срок и в два раза имеющих случайную работу и работу по временному договору.

Получают распространение различные формы "гибкой" занятости, снижающие в некоторой степени уровень безработицы, но не обеспечивающие достаточной заработной платы и не являющиеся эффективными с точки зрения защиты наемных работников: усложняется возможность повышать квалификацию, использовать право на коллективную защиту. Все большее распространение и в России и в странах СНГ получает так называемый "заемный труд".

Экономическую и социальную опасность представляют масштабы теневой экономики, теневые трудовые отношения -

сфера, где не работает трудовое законодательство и которая втягивает в себя в основном молодежь, впервые выходящую на рынок труда и работников-иммигрантов. По официальным оценкам теневая экономика поглотила более 11 млн. работников.

Усиливается воздействие внешней трудовой миграции на российский рынок труда. Внешняя трудовая миграция обусловлена многими причинами, связанными с социально-экономическими условиями той или иной страны. На нее влияет демографическая ситуация, уровень жизни населения, высокая доля безработных среди трудоспособного населения. Объемы трудовой миграции в странах СНГ растут. При этом по сравнению с другими странами СНГ Россия сохраняет значительную привлекательность для многих категорий граждан, проживающих на бывшем постсоветском пространстве. За последние шесть лет численность легальных иностранных работников на территории России возросла в 3,3 раза и составила в 2005 году 702,5 тысячи человек.

Численность иммигрантов, официально привлекаемых для осуществления трудовой деятельности в России согласно установленной квоте в текущем году составила 329 тыс. человек (в 2004 г. — 213 тыс. чел., в 2005 г. — 108 тыс. чел.)

Определились сектора экономики, в которых труд иностранных работников применяется наиболее активно: строительство, торговля и общественное питание, промышленность, сельское хозяйство, транспорт, особенно в крупных городах.

В последнее время положительные изменения в экономике Казахстана привели к тому, что и Казахстан становится принимающей страной для трудовых мигрантов.

Реальное число иммигрантов, приезжающих с целью найти работу, но приезжающих нелегально, по экспертным оценкам составляет 10-15 млн.чел. Как правило, они попадают в теневой рынок рабочей силы со всеми вытекающими из этого последствиями: сверхэксплуатация, отсутствие нормальных условий труда и проживания, низкая оплата труда, полное бесправие и отсутствие возможностей в защите, не говоря уже о недобросовестной конкуренции, как в среде предпринимательства, так и на рынке труда; снижении и без того низкой цены труда. Дискредитируется российское законодательство, прежде всего трудовое, создается угроза локальных социальных взрывов (последний общеизвестный случай — г.Кондопога), формируется неблагоприятный имидж России как страны использующей рабский труд иммигрантов.

Иммиграция иностранной рабочей силы в 2005 году (тыс.чел)

Всего	702,5
из стран СНГ, в том числе:	
Азербайджан	17,3
Армения	26,2
Грузия	4,3
Казахстан	4,1
Кыргызстан	16,2
Молдова	30,6
Таджикистан	52,6
Узбекистан	49,0
Украина	141,8
Из стран вне СНГ, В том числе:	
Вьетнам	55,6
Индия	2,7
Китай	160,6
Турция	73,7

Негативным следствием масштабной нелегальной трудовой иммиграции является недополучение налогов бюджетом и предусмотренных отчислений социальными фондами. По расчетам Федеральной миграционной службы потери федерального бюджета — 200 млрд. рублей несобранных налогов.

Российские профсоюзы против такого развития российского рынка труда.

Серьезным вызовом, для России, стала усложняющаяся демографическая ситуация: старение населения и его сокращение. С 1993 года наблюдается высокий уровень естественной убыли населения в России (700—900 тысяч человек в год). Высока убыль населения вследствие высокой смертности людей трудоспособного возраста.

По долговременным прогнозам экспертов численность населения в России к 2050 году составит 110 млн. человек (в настоящее время 142,6 млн.человек).

Растущие межстрановые миграционные потоки рабочей силы в определенной степени решают в одних странах проблему дефицита, в других — избытка неквалифицированной рабочей силы.

Российской экономике нужны квалифицированные кадры, однако российский рынок труда пока не представляет интереса для квалифицированной иностранной рабочей силы. Трудовая иммиграция в основном носит "маятниковый" характер

неквалифицированной рабочей силы. Для обеспечения необходимой производительности труда и качества работы требуется значительный вклад в профессиональную подготовку иммигрантов.

В настоящее время предпринимаются определенные меры по совершенствованию правового положения иностранных граждан в Российской Федерации, правил переселений и интеграции иммигрантов в российское общество, определению основных категорий иммигрантов. Последние изменения миграционного законодательства упростили систему регистрации и трудоустройства для иностранных граждан, пребывающих из стран, с которыми установлен безвизовый порядок въезда в страну. Однако вопросы обеспечения гарантий по оплате труда, предоставления мигрантам жилья для временного проживания, их медицинского обслуживания и социального страхования остаются открытыми.

Таковы серьезные вызовы времени и профсоюзы не могут быть в стороне от их решения.

Эффективная с точки зрения удовлетворения интересов работника, работодателя, государства занятость должна стать обязательным условием экономического и социального развития, искоренения бедности в стране.

Накануне VI очередного съезда ФНПР определила свои приоритеты в сфере занятости и они изложены в новом Программном документе Федерации. ФНПР намерена добиваться:

- развития единого российского рынка труда с едиными базовыми требованиями к качеству рабочих мест, содействию занятости, профессиональному образованию;
- создания новых эффективных рабочих мест, обеспечивающих достойную заработную плату, здоровые условия труда, потребность в квалифицированной рабочей силе;
- оформления долгосрочных трудовых отношений, сокращения вынужденной неполной занятости и временных работ, ненадежной и неустойчивой занятости;
- создания системы профессионального образования и подготовки кадров, обеспечивающей высокую конкурентоспособность российской рабочей силы и удовлетворяющей запросы развивающейся экономики;
- увеличения финансирования внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров, мероприятий, направленных на повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров;
- гарантий занятости для выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, впервые выходящих на рынок труда;
- проведения социально ориентированной реструктуризации

предприятий с максимально возможным сохранением постоянных рабочих мест;

- создания экономических и социальных условий для ликвидации проявляющихся элементов дискриминации на рынке труда по половому, возрастному, национальному и иным признакам;

- повышения уровня материальной поддержки безработных, увеличения размера пособий по безработице;

- повышения роли служб занятости в формировании межрегиональной миграции рабочих кадров в целях сокращения безработицы и исключения вынужденной безработицы;

- более предметного и достоверного мониторинга рынка труда, состава рабочих мест;

- проведения предварительной экспертизы в рамках Российской трехсторонней комиссии и региональных трехсторонних комиссий эффективности инновационных и инвестиционных программ с точки зрения создания новых качественных рабочих мест.

Российские профсоюзы являются составной частью международного профсоюзного движения и стоят за то, чтобы работники всех стран и их профсоюзы друг друга защищали и поддерживали.

Позиция профсоюзов определена: использование нелегальной рабочей силы в России недопустимо. Профсоюзы будут добиваться:

- прекращения практики привлечения к труду иностранных работников без соответствующего оформления трудовых отношений;

- формирования эффективного взаимодействия органов государственной системы содействия занятости и миграционной службы в целях обеспечения законного, эффективного, социально и экономически оправданного использования иностранной рабочей силы.

Принимаемые в организации, находящиеся на территории Российской Федерации, легальные трудовые мигранты должны обладать всеми трудовыми и социальными правами в соответствии с российским законодательством и конвенциями Международной организации труда (Конвенция МОТ № 143), соблюдать законодательство принявшей их страны.

Мы будем настаивать на обеспечении для легальных мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации, прав на медицинское обслуживание, образование, социальное страхование, коллективную защиту.

ФНПР разработала Памятку иностранному гражданину, работающему в России, в которой дается информация о рынке труда России, разъяснены трудовые права и обязанности работников, предусмотренные российским законодательством.

Российские профсоюзы готовы взять под свою защиту иммигрантов-работников при условии их легального пребывания в стране и вступления в профсоюзы.

И первый опыт уже есть. Согласно Договору о сотрудничестве по вопросам трудовой миграции между отраслевыми профсоюзами работников строительства и промышленных строительных материалов России и Таджикистана в российский профсоюз вступило около 3 тысяч трудовых иммигрантов из Таджикистана. Всего в профсоюз строителей вступило более 3,5 тысяч мигрантов, в том числе граждане Кыргызстана, Узбекистана, Молдовы, Беларуси. Прорабатываются предложения о заключении аналогичных взаимных договоров между другими отраслевыми профсоюзами.

В то же время регулирование внешней трудовой миграции, прием иностранной рабочей силы должны осуществляться с учетом приоритетного использования российских граждан на региональных рынках труда, а также реальных потребностей и возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов. Использование иностранной рабочей силы в отраслях, регионах и на предприятиях должно быть предметом согласования с профсоюзами и отражаться в соглашениях и коллективных договорах.

В заключение хотелось бы отметить, что для осуществления эффективной миграционной политики необходим не только баланс интересов как направляющего, так и принимающего экономического общества, но и просчет последствий, к которым могут привести принимаемые решения в долгосрочной перспективе для экономики и общества.

Мы понимаем, что найти взаимоприемлемые, взаимовыгодные решения по проблемам трудовой миграции в условиях практически одностороннего потока мигрантов в России вряд ли возможно. Очевидно, для формирования единого рынка труда, взаимовыгодной миграции рабочей силы необходимы определенные экономические взаимоотношения между странами. Эти отношения должны быть четко юридически прописаны и устраивать всех. Профсоюзы не будут возражать против ухода капитала из России в страны СНГ, если он будет создавать там новые рабочие места. Это будет выгодно для всех.

О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ, ОТНОШЕНИИ ПРОФСОЮЗОВ К ПРОБЛЕМАМ ЗАНЯТОСТИ И МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ В КАЗАХСТАНЕ

Д.А. Шеримкулов, председатель Южно-Казахстанского областного совета профсоюзов Республики Казахстан

В 2003-2005 годы происходил бурный рост экономики Казахстана. В эти годы ежегодный среднегодовой темп прироста валового внутреннего продукта (ВВП) составлял 9,5%. ВВП на душу населения планируется довести до уровня 6 543 долларов США к 2009 году, что в 1,77 раза превысит уровень 2005 года.

Увеличение размера реальной заработной платы в 2003-2005 годы в среднем на 11,2% способствовали ежегодному повышению реальных денежных доходов населения в среднем на 12,1%. Минимальный размер оплаты труда в 9 200 тенге по отношению к прожиточному минимуму составляет почти 116 процентов.

То есть, в целом по Республике среднемесячная заработная плата в августе 2006 года составила более 42 тыс. тенге (332 долларов США) и возросла по сравнению с августом 2005 года на 20,6%. Реальная заработная плата увеличилась на 10,9%.

Сегодня в стране происходит модернизация социальной сферы, осуществляется адресная социальная поддержка наиболее уязвимых слоев населения, растет заработная плата, совершенствуются базовые социальные показатели.

В истекшем году немало удалось сделать для решения социально-экономических проблем трудящихся.

Позитивное влияние на положение трудящихся, социально-трудовые отношения оказывали коллективные переговоры. Действуют Генеральное соглашение на 2005-2006 годы между Правительством, республиканскими объединениями профсоюзов и республиканскими объединениями работодателей; 20 республиканских отраслевых (тарифных) соглашений; 16 областных, в городах Астана и Алматы региональных соглашений социального партнерства.

На предприятиях и в организациях увеличилось число подписанных коллективных договоров. На конец 2005 года их было 14722 — на 644 больше, чем в 2004 году.

Большинство коллективных договоров предусматривают взаимные обязательства работодателей и трудовых коллективов по обеспечению стабильной работы предприятий и организаций, по увеличению заработной платы, предоставлению дополнительных льгот и компенсаций, не регламентированных законодательством, улучшению охраны труда и здоровья работников и членов их семей.

С участием профсоюзов в Парламенте обсуждались и приняты важные законодательные акты, касающиеся социальных гарантий трудящихся, всех граждан Республики.

Наконец — то мы получили Закон "Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей".

Также поправками в законы о социальных пособиях предусмотрено ошутимое повышение пособий инвалидам, по утере кормильца, многодетным семьям. Госпещпособие по Списку №1, например, теперь составляет 9 270 тенге, а было 8000 тенге.

Еще один важнейший законодательный акт, которого мы долго добивались, касается прожиточного минимума. В соответствии с принятым в декабре 2005 года изменениями в закон, теперь величина прожиточного минимума, а не месячный расчетный показатель, является основой для установления минимального размера месячной заработной платы, минимального размера пенсии и базовых социальных выплат.

При этом сегодня величина прожиточного минимума для исчисления размеров базовых социальных выплат составляет 7 945 тенге, а раньше месячный расчетный показатель для исчисления, пособий и иных социальных выплат составлял 1030 тенге.

В соответствии с требованиями Федерации профсоюзов изменена структура прожиточного минимума: доля продовольственных товаров снижена с 70 до 60 процентов и соответственно с 30 до 40 процентов увеличена доля непродовольственных товаров и услуг. Одновременно с 20 до 43 наименований увеличен набор продуктов питания в продовольственной корзине.

30 декабря 2004 года Правительство внесло в Парламент проект Трудового кодекса.

В настоящее время идет интенсивная постатейная проработка проекта в рабочей группе Комитета по социально-культурному развитию Мажлиса. Участвующие в ней представители Федерации профсоюзов и членских организаций настойчиво отстаивают свои позиции.

При этом внесены существенные изменения и дополнения в проект Трудового кодекса по вопросам регулирования трудовых отношений.

При непосредственном участии профсоюзов разработаны три республиканские программы на 2005—2007 годы: по углублению социальных реформ, по занятости населения и по обеспечению безопасности и охраны труда. На социальные программы государство направило 316 миллиардов тенге — вдвое больше, чем три года назад.

Получают практическое выполнение требования профсоюзов по проблемам занятости.

При этом выполняя резолюцию XVIII съезда "Против безработицы, за полную и продуктивную занятость населения", Федерация профсоюзов и ее членские организации приняли активное участие в разработке и реализации "Программы по борьбе с бедностью и безработицей на 2000—2002 годы", "Программы по снижению бедности в Республике Казахстан на 2003—2005 гг." и "Программы занятости населения Республики Казахстан на 2005—2007 гг."

Принятые программы были нацелены на сокращение масштабов бедности путем создания условий для дальнейшего экономического роста, продуктивной занятости и увеличения доходов населения, повышения доступности услуг здравоохранения и образования для бедного населения, усиления адресности социальной защиты, повышения эффективности государственного управления и т.д.

Необходимо отметить, что "Программа занятости населения Республики Казахстан на 2005—2007 годы" разработана с учетом особенностей современной социально-экономической ситуации в Республике Казахстан, целями и приоритетами национальной политики реформ, содержащимися в принятых государственных программах (прежде всего, Стратегии индустриально-инновационного развития на 2003—2015 гг, Программа Правительства Республики Казахстан на 2006—2008 годы, Программа демографической и миграционной политики на 2004—2010 гг. и т.д.), а также задачам обеспечения занятости, сформулированным в Стратегии вхождения Казахстана в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира и Стратегии развития Казахстана до 2030 года.

Федерация профсоюзов и ее членские организации добивались включения в соглашения всех уровней и коллективные договоры обязательств и принятия мер по обеспечению занятости, созданию новых рабочих мест (в подсобно-вспомогательной деятельности по выпуску товаров народного потребления, освоению новых видов ремонта, используя для этих целей высвобождающиеся мощности, производственные площадки).

Проблемы занятости рассматривались с активным участием профсоюзов на заседаниях областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству во всех регионах и в отраслях республики и в коллективные договоры включены конкретные обязательства, предусматривающие меры по обеспечению занятости и созданию новых рабочих мест.

Также ход выполнения этих программ по инициативе профсоюзов неоднократно рассматривался на заседаниях республиканской трехсторонней комиссии.

При этом профсоюзы постоянно ставили перед работодателями и местными властями вопросы проведения политики эффективной

занятости, переквалификации безработных, создания новых рабочих мест. Во многих регионах республики усилиями исполнительных органов власти и профсоюзных организаций развивается малый и средний бизнес, формируется социальный слой современных предпринимателей, высококвалифицированных специалистов, работающих в различных фирмах и компаниях.

В рамках Программы занятости населения Республики Казахстан широко используются активные меры содействия занятости: создание новых рабочих мест, трудоустройство, организация общественных работ, профессионально обучение безработных. За счет этого значительно снижен удельный вес безработных, получающих адресную социальную помощь

Начиная с 2000 года впервые за годы рыночных реформ начала увеличиваться численность занятых в экономике.

Сегодня в экономике республики занято 7477,1 тыс. человек. Относительно 2000 года их численность увеличилась на 1354,7 тыс. человек (2000г. — 6122,4 тыс. человек).

Численность наемных работников в августе 2006 года составила 4828,1 млн. человек, что больше, чем в соответствующем месяце прошлого года на 191 тыс. человек (на 4,1%).

В августе 2006 года уровень безработицы в Республике по сравнению с 2000 годом с 12,8% снизился до 7,5%, при этом число безработных составило 602,8 тыс. человек (в 2000 году количество безработных составило 906,4 тыс. человек).

Ожидается, что основным результатом реализации республиканской программы — создание 900 тыс. рабочих мест и снижение уровня безработицы к началу 2008 года до 7,2 процента.

Создана Межведомственная комиссия РК (МВД РК), в задачу которой входит разработка стратегии по борьбе с бедностью и безработицей на 2003—2007 годы.

При этом представители Федерации профсоюзов принимали активное участие в работе Межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке проектов Программ по снижению бедности в Республике Казахстан, занятости населения, молодежной политике и других, планов мероприятий по их реализации.

Законодательное обеспечение занятости стали важнейшим направлением деятельности Федерации профсоюзов Республики Казахстан за этот период.

В 2000 году проводилась профсоюзная экспертиза проекта Закона Республики Казахстан "О занятости населения". Основное требование Федерации профсоюзов сводилось к разработке дополнительных нормативных актов, предусмотренных законом о занятости, приближению наших норм к международным

стандартам, к определению социально допустимого уровня безработицы в республике.

Благодаря усилиям Федерации профсоюзов на основе Программы по борьбе с бедностью и безработицей на 2000 - 2002 годы и в соответствии с Конвенцией МОТ № 122 "О политике в области занятости", ратифицированной в Республике Казахстан в 1998 году, а также рекомендациями Всемирного банка реконструкции и развития 23 января 2001 года был принят Закон Республики Казахстан "О занятости населения".

Закон Республики Казахстан "О занятости населения" отличается рыночной направленностью и ориентирован на проведение активных мер политики рынка труда. В законе установлены государственные гаранты безработным, регулируются порядок их регистрации и учета.

Так, число лиц, состоящих на учете в органах занятости в качестве безработных, на конец августа 2006 года составила 96,3 тыс.человек, что на 2,7 тыс.человек меньше, чем в предыдущем месяце.

Внесены изменения в Закон Республики Казахстан "О занятости населения". Одной из поправок вводится институт социального рабочего места, что способствует повышению занятости целевых групп населения, испытывающих затруднения в трудоустройстве и требующих социальной защиты (дети—сироты, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, лица, предпенсионного возраста, инвалиды оралманы, молодежь в возрасте до 21 года, лица, уволенные из рядов Вооруженных Сил, освобожденные из мест лишения свободы).

При этом предусматривается трудоустроить на социальные рабочие места свыше 24 тысяч безработных; на эти цели из местных бюджетов направляется почти 750 млн. тенге.

Однако при наличии безработицы на внутреннем рынке труда имеются незаполненные вакансии. На рынке труда отмечается высокий удельный вес "дипломированных" безработных, при большом дефиците работников с техническим и средним профессиональным образованием.

Сегодня подготовка специалистов со средним профессиональным образованием сократилась более чем наполовину. Поэтому необходимо восстановить сеть профессионально-технического обучения.

В связи с этим следует выделить следующие три основные проблемы в области подготовки кадров:

- несоответствие квалификационно-профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы;
- несоответствие подготовки кадров потребностям экономики;
- отсутствие какого-либо прогноза потребности экономики в рабочих кадрах и специалистах на средне- и долгосрочный периоды.

То есть, необходимо значительно усовершенствовать политику в области образования и профессиональной подготовки с тем, чтобы гибко реагировать на меняющийся спрос на различные профессии.

Переобучение должно вестись на основе заявок работодателей.

При подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена необходимо обеспечить тесное сотрудничество профессиональных учебных заведений с работодателями по трудоустройству выпускников.

Правительство должно создать необходимые экономические условия и стимулы, поощряющие работодателей направить средства на подготовку рабочих кадров.

На сегодня в организациях, привлекающих иностранную рабочую силу, работают 251,6 тысячи казахстанских граждан. Работодателями, привлекающими иностранную рабочую силу, в 2005 году создано 32,3 тысячи рабочих мест для местных кадров, переобучено новым профессиям 13,6 тысяч казахстанских работников.

Сегодня трудовая миграция является вполне нормальным фактором в жизни международного сообщества. Она приемлема в цивилизованных формах и осуществляется на основе соблюдения национального законодательства и международных нормативных актов.

С 1993 года Республика Казахстан стал членом Международной организации труда (МОТ) и это уже обязывает нас применять и придерживаться международных нормативных актов по защите прав человека, в том числе и по вопросам трудовой миграции.

Следует сказать, что вопросы трудовой миграции иностранных граждан на территории Казахстана регулируются законами: о миграции, внешней трудовой миграции, о правовом положении иностранных граждан, отдельными статьями законов о труде, занятости населения, а также постановлениями Правительства, приказами, распоряжениями и инструкциями соответствующих министерств и ведомств.

В настоящее время в республике принята и реализуется Программа миграционной политики Республики Казахстан на 2005 - 2010 годы.

В соответствии с ней основной целью страны на период до 2010 гг. является формирование миграционной политики, обеспечивающей укрепление государственной безопасности страны, устойчивое демографическое и экономическое развитие и создание всех необходимых условий по реализации прав мигрантов. Исходя из данного программного документа и ряда других, в стратегическом плане на период до 2015 года сказано: "предстоит огромная в масштабах всей страны перегруппировка производительных сил, промышленных мощностей и людских ресурсов. Потребуется переселение значительных людских ресурсов из неперспективных малых и средних городов в перспективные малые и средние города.

зоны опережающего развития и трансграничные промышленные пояса, где будут заложены условия долгосрочного экономического развития. Одновременно предстоит осуществить управляемые миграционные процессы по переселению сельского населения из депрессивных и экологически бедствующих регионов в другие регионы с более благоприятными условиями проживания”.

При этом, республика, располагая огромными трудовыми ресурсами, не может использовать их в полном объеме и вынуждена привлекать иностранных специалистов и компании. Это связано с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков среди местного населения.

Нужно отметить, что для осуществления качественных структурных преобразований в экономике, в ближайшие годы следует ожидать возникновение дефицита квалификационной рабочей силы, с учетом неблагоприятно складывающейся демографической ситуации.

Исходя из опыта ряда стран, достигших успехов в социально-экономическом развитии индустрии, ввоз иностранной рабочей силы на территорию Казахстана, возможно, станет закономерным процессом.

Вместе с тем, необходимо отметить, что низкий уровень социально-экономического развития приграничных республик и имеющаяся безработица являются составными причинами нелегальной трудовой миграции в Казахстан граждан из соседних государств.

Кроме того, незаконной миграцией, вызванной геополитическим расположением Республики Казахстан (огромная протяженность границ Казахстана), прозрачностью границ со странами Содружества Независимых Государств, отсутствием единой согласованной политики стран Содружества и несовершенством законодательной базы.

Так, на сегодняшний день Казахстан граничит с пятью странами: Россией, Китаем, Узбекистаном, Кыргызстаном и Туркменистаном. Общее количество приграничных районов составляет—74, численность населения в этих районах около 4,5 млн. человек. Из 14 областей Казахстана 12 являются приграничными.

Учитывая мнение Федерации профсоюзов Правительством Республики Казахстан в 2004 году введен Закон Республики Казахстан "О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан "О занятости населения", которым предусмотрена передача местным исполнительным органам функций выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории соответствующей административной единицы в пределах квоты, распределенной центральным исполнительным органом.

В пределах установленной квоты местными исполнительными органами выдаются разрешения на привлечение иностранной рабочей силы по четырем категориям:

1) первая категория — на привлечение руководящего состава организации;

2) вторая категория — на привлечение специалистов с высшим и средним

профессиональным образованием с подтверждением в установленном порядке документами;

3) третья категория — на привлечение квалифицированных рабочих;

4) четвертая категория — на привлечение рабочих, занятых на сезонных

сельскохозяйственных работах в соответствии с соглашениями о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся — мигрантов.

В Казахстане, исходя из утвержденных правительством "Правил определения квоты, условий и порядка выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы" работодатель, наряду с другими документами, обосновывающими необходимость привлечения иностранной рабочей силы, обязан еще представить подтверждение проведенной им работы по поиску работников на внутреннем рынке труда и доказательство отсутствия требуемых специалистов среди подавших заявки казахстанских граждан, а также его мотивированный отказ этим гражданам — претендентам на вакантную должность.

При этом нам удалось добиться — это более-менее упорядоченного привлечения иностранными инвесторами и работодателями рабочей силы из-за рубежа, особенно в нефтегазовом секторе.

Раньше привозили в Казахстан не только специалистов, но даже поваров, секретарей-машинисток, охранников, вплоть до уборщиков. Федерация профсоюзов, членские организации решительно воспротивились этой негодной практике, теперь работодатель может пригласить только таких иностранных специалистов, в которых Казахстан испытывает дефицит.

Еще одна проблема, над которой мы работаем, это ликвидация дискриминации в оплате труда иностранных и казахстанских работников. Во многих случаях за одну и ту же работу в организациях республики зарубежный специалист получает в 10-15 раз больше. Почему? Это явное нарушение трудового законодательства и, вообще, даже конституционных прав гражданина. Наши обращения в генеральную прокуратуру, коллективные переговоры с работодателями,

совместные с органами по труду проверки дают позитивные результаты, и положение исправляется.

В соответствии с Генеральным соглашением на 2005-2006 годы Правительство взяло на себя обязательство осуществлять систематический контроль за соблюдением установленной квоты на ввоз в Казахстан иностранной рабочей силы.

Существующая ситуация на рынке труда показывает, что Казахстан испытывает потребность в привлечении иностранной рабочей силы.

Это связано с нехваткой квалифицированных специалистов в строительной и нефтегазовой отрасли, а также наличия острого спроса на инженерно-технических работников для реализации приоритетных инвестиционных проектов.

Тенденция к увеличению трудовой миграции в Казахстане достаточно четко прослеживается на протяжении последних четырех лет.

Так, если в 2002 году было привлечено около 12 тыс. иностранных специалистов, то в 2005 году более 24 тыс.

По данным миграционной полиции, квота по трудовым мигрантам составляет на 2006 год 46%, это 0,47% от экономически активного населения, порядка 40 тыс. человек.

На сегодня на территории республики Казахстан осуществляют трудовую деятельность иностранные граждане из 105 стран мира.

Необходимость привлечения рабочей силы в республику связывается со следующими причинами:

интенсивное развитие нефтегазовой, строительной, горнодобывающей и других отраслей экономики;

реализацией крупномасштабных инвестиционных проектов в рамках стратегии индустриально-инновационного развития и программы развития сельских территорий.

В региональном аспекте преобладает ввоз иностранной рабочей силы в Атыраускую область—32,6%. Город Астану—15,4%, Алматинскую область—14,7%, город Алматы—8,4%.

В истекшем году основными сферами применения труда иностранной рабочей силы являются строительство (58,4%), горнодобывающая промышленность (15%), сельское хозяйство (7,8%).

Наибольшее количество иностранных специалистов в 2005 году привлечено из следующих стран:

Турция — 8895 чел. (36% к общему числу иностранных специалистов по республике);

Китай — 3238 чел. (13%);

Кыргызстан — 1994 чел. (8,1%);

Великобритания — 1287 чел. (5,2%);

Венгрия — 899 чел. (3,6%);

Россия — 896 чел. (3,6%);

Италия — 888 чел. (3,6%);

Индия — 871 чел. (3,5%);

Для более широкого привлечения сезонной сельскохозяйственной рабочей силы из стран ближнего зарубежья Правительством Республики Казахстан принято решение по увеличению квоты на привлечение иностранной рабочей силы на сезонные сельскохозяйственные работы до 10 тыс. человек в год.

Наряду с этим, упрощен порядок привлечения иностранной рабочей силы на сезонные сельскохозяйственные работы. В частности, выдача разрешений для данной категории иностранных граждан будет осуществляться только на основании заявления на работу и копии трудового договора.

Указанные меры позволили увеличить приток рабочей силы на сезонные сельскохозяйственные работы.

Так, в текущем году на сезонные сельскохозяйственные работы привлечено 3875 граждан Кыргызстана, что на 1990 человек больше чем в 2005 году.

Наконец, еще одна особенность Казахстана. Наше государство проводит активную политику возвращения на родину соотечественников, родившихся и ранее проживавших в Казахстане и волею судьбы оказавшихся за границей. Оралманы — так называют их у нас. В государственном бюджете ежегодно предусматриваются немалые средства для переселения тысяч семей оралманов и на их обустройство (выделение земли, жилья, предоставление работы и т.д.).

Однако, особую тревогу вызывают нарастающие масштабы неконтролируемой трудовой миграции.

При этом изучение ситуации показало, что у части трудовых мигрантов отсутствуют документы, удостоверяющие личность. Кроме того, из-за халатного отношения отдельных работодателей трудовые отношения с трудящимися-мигрантами не всегда оформляются надлежащим образом.

Значительную часть граждан составляет незаконные мигранты.

Основная же масса трудящихся мигрантов — граждан стран СНГ, прибывает в государства Содружества нелегально, находясь вне правового поля. Этому в значительной мере способствует прозрачность границ в СНГ, недостаточный иммиграционный контроль, несовершенство действующего законодательства.

Главными причинами, побуждающим мигрантов из стран СНГ к нелегальной миграции является отсутствие работы и низкий уровень заработной платы в своей стране.

Особенно, на сегодняшний день на территории Республики

Казахстан пребывает значительное количество иностранных граждан, занимающихся незаконной трудовой деятельностью, преимущественно из стран СНГ.

Все они как граждане СНГ выезжают в республику в безвизовом порядке по частным делам (по приглашению родственников и знакомых), но по прибытию трудоустраиваются.

Работодатели заинтересованы в таких работниках, поскольку последние менее требовательны к условиям труда, размеру заработной платы, социально-бытовым условиям.

То есть, нелегальные трудящиеся-мигранты выгодны работодателям, которые, нарушая законодательство, охотно берут их на работу, что обеспечивает им использование дешевой рабочей силы, отсутствие социальных расходов.

В этих условиях процветает "черный нал", при котором, как наниматели и так и работники уходят от уплаты государственных налогов.

Как показывает анализ ситуации, основная масса нелегальных трудящихся—мигрантов сосредоточена в теневом секторе экономики и, как правило, они полностью бесправны и нередко находятся на положении рабов. Эти люди готовы работать на любых условиях, без соответствующих условий труда и каких бы то ни было гарантий.

По оценкам экспертов, в Казахстане по итогам 2005 года количество нелегальных трудовых мигрантов составило около 300 тыс. человек.

Также по итогам прошлого года было зарегистрировано 1 млн.200 тыс. мигрантов, которые прибывают к нам на работу на срок более 5 суток.

Поэтому в соответствии с Посланием Президента Республики Казахстан в целях легализации мигрантов из стран СНГ в текущем году принят Закон РК "О легализации незаконных трудовых мигрантов".

Реализация данного закона позволит:

пополнить бюджет за счет налогообложения трудовых мигрантов, в настоящее время скрывающихся от учета;

обеспечить соблюдение прав трудовых мигрантов и их социальную защиту;

снизить уровень незаконной трудовой миграции.

В текущем году введена новая схема распределения квоты на привлечение иностранной рабочей силы. Распределение квоты осуществляется по категориям. Актуальность этого, заключается в четком распределении приоритетов привлечения иностранных специалистов высокой квалификации в реализацию государственной политики по привлечению высококвалифицированной рабочей силы.

Важным направлением миграционной политики является заключение двухсторонних и многосторонних соглашений направленных на регулирование процессов перемещения рабочей силы.

В настоящее время в Республике Казахстан создана определенная международно-договорная база, регулирующая вопросы трудовой миграции.

В рамках СНГ подписано Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

В целях сдерживания опасных миграционных процессов в государствах СНГ и осуществления совместных мер по предотвращению незаконной миграции подписано Соглашение о сотрудничестве государств-участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией.

Федерация профсоюзов РК считает, что совершенствование работы по вопросам регулирования миграционных процессов следует рассматривать в системе предпринимаемых интеграционных мер, в рамках государств — участников ЕврАзЭС, ЕЭП, СНГ с учетом предстоящего вступления в ВТО.

Для этого необходимо продолжить:

- заключение проекта Соглашения о временной трудовой деятельности граждан государств-членов Евразийского экономического сообщества на территории государства Сообщества;

- принятие специальных Соглашений, позволяющих работать гражданам Казахстана в приграничной зоне и граждан приграничных зон по упрощенной процедуре. Обязательным считаем участие в работе по подготовке таких Соглашения представителей местных исполнительных органов приграничных областей.

Республике Казахстан необходимо ратифицировать Конвенцию МОТ

№ 97 о трудящихся мигрантах и/или Конвенцию МОТ №143 о злоупотреблениях в области миграции, которая направлена на предотвращение незаконной миграции.

Федерация Профсоюзов Республики Казахстан, ее членские организации полны решимости и впредь твердо стоять на защите интересов трудового человека.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНА

*А.Б. Ибрагимов, главный специалист Конфедерации профсоюзов
Азербайджана*

За последнее десятилетие Азербайджанская Республика достигла значительных успехов в социально-экономическом развитии. Макроэкономическая политика заложила основы экономической стабильности, а результатом привлечения зарубежных инвестиций стало ускоренное развитие экономики. По итогам прошлого года с учетом роста производства ВВП (24,3%) экономика Азербайджана была

объявлена самой быстроразвивающейся в мире. Согласно прогнозам Международного Валютного Фонда рост ВВП в Азербайджане продолжится и составит не менее 26,2 процента. Транспортировка нефти по нефтепроводу Баку-Тбилиси-Джейхан, а также предстоящий в ближайшем будущем экспорт газа по газопроводу Баку-Тбилиси-Эрзерум позволит увеличить экономическое развитие страны в 3 раза, что способствует выводу Азербайджана в ряды стран со средним доходом.

В то же время на пути устранения таких сложностей, как бедность ("30%) и высокий уровень безработицы, низкий уровень социальных услуг и неадекватная инфраструктура страна сталкивается с различными сложностями. Нефтяные доходы Азербайджана открывают широкие возможности для решения этих проблем. Развитие ненефтяного сектора под девизом "Превращение черного золота в интеллектуальное золото", эффективное управление нефтяными запасами - в ряду первоочередных приоритетов страны. В целях преодоления возможных сложностей в экономических сферах, зависящих от нефтяного сектора, создан Государственный Нефтяной Фонд.

В настоящее время подготовлен проект программы "Сокращение бедности и устойчивое экономическое развитие на 2006-2015 г.г." и внесен в Кабинет Министров. В то же время успешно выполняется государственная программа "Социально-экономическое развитие регионов" на 2004-2008 г.г, основной целью которой является обеспечение создания условий для развития ненефтяного сектора и создание 600,0 тысяч новых рабочих мест в районах. За прошедшее время создано 450,0 тыс. рабочих мест (включая 225,0 тысяч постоянных), их коих 85 процентов приходится на сельские районы.

За последние годы Правительство республики осуществило ряд мер по созданию дополнительных возможностей занятости (особенно для молодежи). Азербайджан, в результате принятия соответствующих мер, связанных с расширением молодежной занятости, включен на международном уровне в список десяти Стран-Чемпионов. В 2003-2004 г.г. при технической помощи МОТ была подготовлена стратегия Занятости, а в настоящее время, разработанная в прошлом году Программа Действий по её реализации представлена на рассмотрение и утверждение в Аппарат Президента Республики.

Несмотря на все усилия в стране пока не удается преодолеть кризис на рынке труда. Среди причин кризисного состояния следует особо выделить разрушительные процессы в экономике после приобретения независимости, прерванные экономические связи с другими государствами, особенно входящими ныне в состав СНГ, а

самое главное, межнациональный конфликт, вследствие которого были потеряны 20% территории, 300 тыс. рабочих мест и образовалась огромная армия беженцев и временных переселенцев (порядка 1 млн. человек).

Современное состояние рынка труда в Азербайджане характеризуется следующими показателями: численность населения — 8,35 млн. человек, трудовые ресурсы — 5,0 млн. человек, экономически активное население — 3,9 млн. человек, в том числе женщины — 1,9 млн. человек, мужчины — 2,0 млн. человек; занято в экономике — 3,8 млн. человек, из них мужчины — 2,0 млн. человек, женщины — 1,8 млн. человек, численность официально зарегистрированных безработных — 55,9 тыс. человек, в том числе женщин — 29,3 тыс. человек.

Со времени обретения республикой независимости численность населения возросла на 13%, экономически активное население на 1,5%, а количество занятых на 0,2% сократилось. Следует отметить, что за рассматриваемый период среди зарегистрированных безработных удельный вес женщин колебался между 62,5-65 процентов.

В тоже время нельзя не отметить, что официальная статистика рынка труда не отражает действительного положения дел. Как показало обследование экономической активности населения, проведенное Госкомстатом республики при поддержке МОТ и ПРООН три года назад, реальное число безработных в Азербайджане превышает 400 тыс. человек. Прошлогоднее обследование статических органов среди молодежи показало наличие свыше 200 тыс. безработных в возрасте 15-29 лет, причем более половины из них женщины.

Как отмечалось выше, в республике принимаются меры по созданию дополнительных рабочих мест. С твердой уверенностью можно утверждать, что сегодня острота вопроса с дефицитом рабочих мест не столь актуальна, как ранее. На нынешнем этапе развития приоритетной становится проблема, связанная с достойным трудом: достойная оплата труда, безопасные условия труда, соответствие работы уровню образования и т.д.

Именно эти проблемы наиболее четко высветились в ходе только что законченного обследования занятости молодежи, проведенного профсоюзами Азербайджана при поддержке Московского офиса МОТ. Хотелось бы выделить один из главных настораживающих выводов этого обследования: многие юноши и девушки, не удовлетворенные существующими условиями труда, планируют искать работу за рубежом.

В принципиальном плане в миграции нет ничего плохого. Она

существовала во все времена и будет наблюдаться и далее. Более того, нормальная миграция населения в развитом обществе, на наш взгляд, демонстрирует его прогресс.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что без изучения и оценки миграционных процессов в стране, регионе развитие экономики и правильное размещение производительных сил, регулирование социально-экономических и демографических процессов невозможно.

Остается сожалеть, что конец прошлого века характеризовался практически полным отсутствием должного внимания к этим процессам. Думается, что одной из основных причин этого было то, что это устраивало, прежде всего, чиновников, по долгу службы обязанных заниматься трудоустройством и социальными проблемами населения.

Между тем, в республике в настоящее время присутствуют практически все виды миграции, наибольшая из которых беженцы и вынужденные переселенцы. Как известно, в результате международного конфликта в Азербайджане нашли приют около 205 тыс. беженцев из Армении, с оккупированных территорий в другие районы республики вынужденно переселены порядка 600 тыс. человек, из других республик в нашу страну перебрались 29 тыс. турок-месхетинцев и 2,8 тыс. человек других национальностей, а также десятки тысяч азербайджанцев. Кроме того, из-за резкого изменения уровня Каспийского моря, эрозии земель свои места проживания покинули 4,5 тыс. экологических мигрантов.

Наряду с этим, следует отметить и наличие трудовой миграции, размеры которой по некоторым оценкам исчисляются миллионами людей, социально - экономических мигрантов, вынужденных в пределах республики перебраться в поисках лучшей жизни из сел и малых городов в большие города, а также транзитную миграцию.

Ускоренное экономическое развитие Азербайджана за последние годы, выгодное геополитическое положение страны, восстановление исторического "Шелкового пути", ввод в действие нефтепровода Баку-Тбилиси-Джейхан, а в ближайшие полгода и газопровода "Баку-Тбилиси- Эрзерум" позволяют прогнозировать дальнейшее усиление миграционных процессов в регионе. Вот почему мы считаем необходимым разработать комплексную программу по регулированию процесса миграции населения в республике, а также создание отдельной службы, координирующей деятельность различных структур в этой сфере.

Объективности ради следует признать, что если в вопросах занятости населения профсоюзы республики достаточно активны и заметны, то проблемы миграции населения до сих пор в нашей деятельности места не нашли.

Хотелось бы надеяться, что МОТ, МКСП и другие международные организации помогут нам ввести эту проблему в сферу деятельности профсоюзов.

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ КЫРГЫЗСТАНА В РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

С.Ф. Семенова, заведующая отделом социально-экономической защиты трудящихся Федерация профсоюзов Кыргызстана

Свое отношение к проблемам занятости и трудовой миграции, на мой взгляд, профсоюзы определяют через свое участие в разработке государственной политики занятости и трудовой миграции и в реализации этой политики.

В чем заключается проблема для Кыргызстана?

Поток трудовых мигрантов из Кыргызстана увеличивается. Большая часть трудовых мигрантов работают нелегально. По данным исследования это 90%. Трудовые мигранты лишены защиты трудовых прав, задействованы на низкооплачиваемой работе. Ну, и как правило, с ними не заключаются трудовые договоры.

Вместо создания благоприятной обстановки внутри страны, отдельные чиновники видят в миграции средство решения проблем за счет разгрузки Киргизии от избыточного населения.

Еще одна проблема: люди, выехавшие за рубеж, не всегда возвращаются на родину. Зачастую, забирают свои семьи. А иногда создают новые семьи, оставляя свои семьи в Киргизии.

Нельзя также умолчать о другой проблеме, т.е. о моральном аспекте. По тому, какие унижения терпят трудовые мигранты и на местах, скажем так, своего трудоустройства, и при прохождении таможенных постов, при пересечении границ. Я на себе это испытала, когда пересекала границу. Как раз со мной были узбекские трудовые мигранты из России и мы вместе проходили все ужасы вот этого таможенного контроля. Когда испытаешь это на себе, я думаю, что это очень серьезная проблема и мы должны эту проблема решать.

Сегодня мы задаемся вопросом: чего больше на сегодняшний день — решение проблем или появление новых?

В Киргизии создан, буквально чуть более года назад, новый государственный комитет по миграции занятости. Принят новый Закон "О внешней трудовой миграции". Также разработана государственная программа "Национальная политика занятости", которая одобрена правительством. И это государственная политика направлена на создание новых рабочих мест.

Государство заинтересовано в сдерживании миграционных потоков. По тому, как у нас 494 тыс. безработных и плюс еще 350 тыс. трудовых мигрантов. Это цифра, которая озвучивается

официально, но председателем государственного комитета озвучена цифра 500 и 600 тыс. мигрантов. При 6 млн. населении это очень большие цифры.

Однако, следует заметить, что новый состав правительства делает определенные усилия в деле создания новых рабочих мест, реанимации старых производств, создании новых производств. Возобновляется работа каких-то новых структурных подразделений, цехов, участков. Все это говорит о том, что новое правительство заинтересовано в экономическом росте и в более высоких темпах в развитии экономики Кыргызстана.

Ситуация в социально-экономической сфере Кыргызстана весьма сложная. Не дает нам покоя оппозиция, которая не выдвигает каких-то конструктивных предложений, т.е. не предлагает каких-то конструктивных решений проблем. И поэтому в этой сложнейшей ситуации и правительство, и Президент пытаются сохранить эту стабилизацию в обществе. И профсоюзы Кыргызстана не могут оставаться в стороне, не могут оставаться равнодушными в этой ситуации. Поэтому мы тоже определяемся в своей роли и участии в решении проблем и конкретно, в решении проблем занятости трудовой миграции.

В двух словах хочу сказать о главных этапах, через которые мы прошли.

Прежде всего, мы внесли изменения в устав Федерации профсоюзов Кыргызстана, где мы наделяем правами наши членские организации на прием в члены профсоюзов трудящихся мигрантов из других государств. Здесь же мы наделяем членские организации правом на защиту члена своего профсоюза работающих по найму в других государствах.

Мы вносим вопрос на президиум об утверждении типового договора, о котором говорила представитель ФНПР Л.В.Тихонова. Т.е., мы вот такие типовые договоры разработали для отраслей и остается только нашим отраслевым профсоюзам такие договоры заключать, будь то это отраслевые профсоюзы строителей или агропромышленного комплекса.

Мы по-новому построили свою тарифно-договорную компанию 2006 года. И она основана на том анализе, который провел государственный комитет по миграции и занятости. Это, в основном, на основе анализа потребности в рабочих кадрах. И главное, чего мы добивались в проведении этой новой тарифно-договорной компании 2006 года, это повышение заработной платы. По тому как, если мы добьемся значительного повышения заработной платы, это в какой-то степени будет сдерживать миграционные процессы.

Профсоюзы Кыргызстана содействуют, конечно, улучшению экономического положения через участия в разработке государственной

политики занятости. И наши предложения были обсуждены на президиуме Совета Федерации профсоюзов Кыргызстана и они вошли в национальную политику занятости, в частности в разделе "Обеспечение социальной защиты трудовых мигрантов за рубежом".

У нас был открыт совместный проект с Международной организацией труда, но он не был профсоюзным проектом. Здесь, большей частью, были задействованы специалисты министерства труда и социальной защиты. Однако, мы были участниками этого проекта, участвовали в информационной компании. У нас очень много вышло видеороликов, был создан телесериал о трудовых мигрантах. Было выпущено очень много информационных брошюр, листовок.

Выступая на сегодняшней конференции, я хотела бы предложить наши предложения. С такими предложениями как: заключать не только межгосударственные соглашения, но именно профсоюзные Отраслевые соглашения между национальными профцентрами наших республик. Также на практике использовать нашу профсоюзную солидарность. Любая первичка, на территории принимающего государства, могла бы оказать любую консультацию трудовым мигрантам из стран выбывания.

Я еще хочу поделится одним таким шагом, если можно так назвать. У меня была встреча, 4 октября этого года, представителями Всемирного банка. Это было связано с тем, что Кыргызстан подписал меморандум с Всемирным банком о намерении по предоставлению кредитов. В наших интересах, чтобы банк поставлял ресурсы на создание рабочих мест. Был задан такой вопрос: есть ли намерения Всемирного банка направлять ресурсы именно на создание рабочих мест. Как выяснилось, у Всемирного банка такие намерения есть. Если есть, то получается так, что Всемирный банк автоматически поддерживает права работников.

Если это так, то на наш взгляд, в соглашения, которые Всемирный банк заключает с заемщиками, необходимо включать трудовые нормы. Я сказала о том, что Федерация профсоюзов Кыргызстана готова разработать положение о труде. Если сказать иными словами, это положение о трудовых стандартах, которое отражает 8 основополагающих конвенций МОТ. Мы их всех прекрасно знаем. Это: "О свободе объединения", "О коллективных переговорах", "О запрете принудительного труда", "О запрете наихудших форм детского труда", "О дискриминации на рабочем месте", "О равном вознаграждении", "О детском труде".

Такое положение о правах работников должно быть включено в требование Всемирного банка по адресным заявкам, либо включены в заемные соглашения, заключаемые Всемирным банком с претендентами на заключение контрактов.

Проверяя такую профсоюзную деятельность, мне бы хотелось и виделось, чтобы вот такие предложения выдвигались не только профсоюзами, например, Кыргызстана, но и другими национальными профцентрами. Т.е., мы бы использовали и эти возможности для того, чтобы основополагающие конвенции МОТ находили свое практическое применение.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН И ВОПРОСЫ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Ш.А.Умарова, заместитель председателя Комитета Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан по труду и социальным вопросам

В Узбекистане, последовательно продвигающемся по пути построения правового демократического государства и формирования свободного гражданского общества, углубляются процессы демократизации и реформирования. Среди осуществляемых широкомасштабных реформ важную роль играют социально-экономические реформы, которые предусматривают демократизацию, либерализацию отношений государства и личности, в частности прав и свобод граждан, исходя из задач обновления и модернизации общества.

В годы независимости демократические права, свободы и обязанности граждан наполнились новым содержанием и смыслом, появились новые нормы, возникли новые отношения между личностью, обществом и государством. Среди этих широких демократических прав и свобод человека главным является право на труд, закрепленное в статье 37 Конституции Республики Узбекистан, которое считается социально-экономическим правом.

Это право означает свободный выбор гражданами профессии, обеспечение их работой в соответствии с их способностями, получение заработной платы по количеству и качеству труда, работу в справедливых условиях труда и защиту от безработицы в порядке, предусмотренном законом, обеспечение необходимыми средствами для охраны труда. Это право возлагает на государство задачу обеспечения граждан работой по их способностям, знаниям и навыкам.

В Республике Узбекистан наряду с созданием национального законодательства в области трудовых отношений и занятости реализуются демократические права путем присоединения к

общепризнанным принципам. За годы независимости ратифицирован ряд международных актов, в частности 11 конвенций Международной организации труда. Основные принципы этих документов отражены в Конституции и законах Республики Узбекистан.

В целях регулирования отношений в сфере занятости граждан принят Закон Республики Узбекистан "О занятости населения", в котором определены основные принципы государственной политики в сфере занятости населения, гарантии права на труд. В статьях 7, 8 и 9 Закона закреплены дополнительные гарантии по обеспечению работой некоторых категорий населения, для которых предусматривается создание дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, в том числе предприятий для работы инвалидов, организация специальных программ обучения рабочим специальностям, определяется минимальное количество рабочих мест для предприятий и организаций по трудоустройству данной категории граждан, а также обеспечение других мер, предусмотренных законодательством.

В законе наряду с полномочиями органов государственной власти по обеспечению занятости населения определено участие в этом направлении работодателей, а также содействие профсоюзам и другим представительным органам работников по обеспечению работой населения, в соответствии с которым профессиональные союзы и другие представительные органы работников имеют право участвовать в разработке и реализации законов Республики Узбекистан и решений местных органов государственной власти в области занятости населения, вносить предложения местным органам государственной власти, работодателям о проведении консультаций по вопросам занятости населения и социальным гарантиям населения. В законе также определены социальные гарантии в случаях потери работы.

В целях обеспечения механизма исполнения Закона "О занятости населения" разработан ряд решений, нормативных актов Кабинета Министров, нормативно-правовых актов министерства труда и социальной защиты населения, которые также являются составной частью правовых основ отношений в области занятости населения.

Если учесть развитие и углубление отношений в области занятости населения, как и всех общественных отношений, то можно прийти к выводу о необходимости совершенствования правовых основ данной сферы. В частности, в статье 13 вышеназванного закона закреплена норма о том, что граждане Республики Узбекистан имеют право на занятие трудовой деятельностью, самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами Республики Узбекистан, несмотря на это реализация данного права законодательно полностью не урегулирована.

Благодаря независимости двери нашей страны широко открыты для труда и реализации иных прав всех иностранных граждан, точно также созданы широкие возможности для трудовой деятельности граждан республики в любом месте. Однако эти права граждан и лиц без гражданства, изъявивших желание осуществлять трудовую деятельность за рубежом, не полностью гарантированы в наших законах. Мы считаем, что нормативные акты, регулирующие отношения, связанные с внешней трудовой миграцией, должны совершенствоваться, исходя из требований сегодняшнего дня. Механизм реализации их в жизнь также должен быть совершенен. В этих целях необходимо принять Закон Республики Узбекистан "О миграции населения", в котором должны быть определены право граждан Республики Узбекистан на осуществление трудовой деятельности за рубежом, а также вопросы функционирования наряду с представительными органами для реализации данного права частных бюро по трудоустройству граждан за рубежом, регламентированы их права и обязанности.

Исходя из требований международной практики и осуществляемой в стране политики либерализации всех сфер общественной жизни, необходимо также создать среду здоровой конкуренции в области внешней трудовой миграции. Именно в этих целях целесообразно определить приоритетными нижеследующие задачи:

- определение приоритетных направлений государственной политики внешней миграции, в том числе внешней трудовой миграции;

- совершенствование правовых основ, регулирующих отношения внешней трудовой миграции;

- создание правовых основ привлечения субъектов с различной формой собственности на рынок организации трудовой деятельности граждан за рубежом;

- определение в этих правовых основах четкого порядка лицензирования деятельности по внешней трудовой миграции;

- внедрение системы единого мониторинга в целях создания базы данных о гражданах Республики Узбекистан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом;

- разработка уполномоченным государственным органом механизма координации субъектов, осуществляющих деятельность на рынке внешней трудовой миграции;

- организация осуществления трудовой деятельности за рубежом, создание механизма защиты граждан Республики Узбекистан, работающих за рубежом;

- определение конкретных мероприятий в плане подписания межгосударственных, межправительственных, межведомственных,

международных договоров и соглашений по обеспечению и гарантированию права осуществления гражданами трудовой деятельности за рубежом.

В настоящее время в Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан проводится эффективная работа в этом направлении. В частности, членами фракции Национально-демократической партии "Фидокорлар" в Законодательной палате подготовлен и представлен в соответствующий комитет проект Закона "О миграции населения". При Комитете по труду и социальным вопросам создана специальная рабочая группа, которая тщательно работает над проектом Закона Республики Узбекистан "О миграции населения".

Также в плане совершенствования законодательства о занятости населения целесообразно принять Закон Республики Узбекистан "О социальном партнерстве", в котором должно быть предусмотрено регулирование трудовых вопросов по обеспечению взаимных договоренностей работодателей и работников отношений между работодателями, органами государственной власти и органами самоуправления граждан. То есть социальное партнерство должно быть основой отношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами самоуправления граждан при разработке решений по трудовым и экономическим вопросам и совместном принятии коллективных договоров на основе взаимных консультаций, договоренностей в целях обеспечения социального развития. В этой связи в рабочий план нижней палаты парламента включено принятие и обсуждение Закона Республики Узбекистан "О социальном партнерстве". Думаем, что принятие данного закона также будет способствовать укреплению правовых основ занятости населения и обеспечения трудовых отношений.

О СОДЕРЖАНИИ КОНЦЕПЦИИ ПРОЕКТА ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН "О ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ" С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Ф.Х. Бакаева, зав. отделом Национального Центра Республики Узбекистан по правам человека, кандидат юридических наук

Сегодня Узбекистан — одна из немногих постсоветских республик, обладающих значительным трудовым потенциалом, на ее долю приходится 40% всех трудовых ресурсов Центральной Азии. Среднегодовая численность трудовых ресурсов республики в 2006г. составила, по оценкам, 12594 тыс. человек, или 51,1% населения страны¹.

При сохранении нынешних темпов прироста населения, хотя и заметно сократившихся в последние годы, к 2040г. в республике будет проживать 48 млн. человек, а к концу столетия - 100 млн. человек. Ни земельные, ни водные ресурсы страны такую демографическую "нагрузку" без потерь для уровня жизни населения выдержать не смогут. При постоянном росте численности населения соответственно высокими темпами растет и его плотность. В частности, на 1 кв.км. в Андижанской области в 1986г. приходилось 389 человек, а в Нидерландах - 361, Японии - 344, Бельгии - 303. В 2000г. в Андижанской области плотность населения достигла уже 522 человек на 1 кв.км².

Диспропорция между темпами прироста новых рабочих мест и темпами прироста населения в Узбекистане создает трудности для обеспечения трудозанятости населения и порождает внешнюю трудовую миграцию.

Характер современных миграционных тенденций населения Узбекистана меняется: происходит территориальное расширение миграционных связей, возникают новые тенденции - как позитивные, так и негативные.

К негативным последствиям следует отнести: вымывание кадров в индустриальных отраслях; отток квалифицированной рабочей силы; нарушение прав граждан Республики Узбекистан на территории принимающих государств.

К позитивным последствиям можно отнести: расширение возможности трудоустройства граждан, желающих заработать в других странах; освобождение рабочих мест для тех, кто не имеет возможности выехать за рубеж; повышение мобильности местного населения, усиление миграции из села в город; стимулирование предпринимательства и инвестиционной деятельности; приток валюты в страну; повышение общего уровня квалификации кадров¹.

В Республике Узбекистан координацией перемещения рабочей силы занимается Агентство по вопросам внешней трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты населения. Это государственное ведомство выполняет функции, связанные с выдачей лицензий, контролем над деятельностью граждан Узбекистана за рубежом и иностранных граждан в республике. За 1995-2000 гг. более 7 тыс. узбекистанцев было направлено Агентством для обучения и работы на

¹ Социально-экономическое положение Республики Узбекистан за 200 год; Т., 2001
Р. Жанибаева, Республика Узбекистан и международный рынок труда; Саясат-
Policy, №1, 2004, с. 26

Миграция рабочей силы Республики Узбекистан: проблемы и перспективы. Т.
2003, с. 58-59.

малых и средних предприятиях Республики Корея. Осуществляется также отправка специалистов разных профессий в США, Японию, Малайзию, ОАЭ. Наиболее болезненными проблемами мигрантов являются социальная незащищенность, не всегда соблюдаются правила, предусмотренные в трудовых контрактах или договорах подряда, не выплачиваются больничные, отпускные, не соблюдаются условия техники безопасности.

К сожалению, на сегодняшний день, большая часть внешней миграции из Узбекистана происходит по нерегулируемым каналам, вне контроля государства, а значит и без защиты прав и законных интересов узбекских мигрантов. Нерегулируемая миграция, кроме выгод и приобретений, несет немалые риски и потери, да и создаваемые в легальной миграции условия оставляют желать много лучшего.

Государственные органы, занимающиеся вопросами внешней трудовой миграцией не всегда принимают необходимые меры для выполнения возложенных на них полномочий. Как показал парламентский мониторинг, заключаемые ими межведомственные договоры по вопросам внешней миграции не всегда соответствуют Закону Республики Узбекистан "О международных договорах" и принимаемым на его основе подзаконным актам, не сформирована четкая правовая база по регулированию деятельности хозрасчетных региональных Бюро по трудоустройству граждан за рубежом, не налажена работа по мониторингу трудовой деятельности граждан, работающих за рубежом, не создана национальная база данных о гражданах, желающих работать за рубежом, не принимаются эффективные меры по трудоустройству граждан, вернувшихся в Узбекистан, не отвечает требованиям также работа по рассмотрению жалоб и заявлений граждан по вопросам внешней миграции⁴.

Неэффективная деятельность государственных органов в сфере регулирования вопросов внешней миграции приводит к увеличению нелегальной миграции граждан из Узбекистана, распространению незаконной деятельности различных негосударственных организаций, занимающихся отправкой граждан для работы в другие страны, а также к отсутствию необходимой правовой защиты граждан Республики Узбекистан за рубежом.

Принимая во внимание важность проблемы миграции, затрагивающей интересы общества, государства и гражданина, а также в целях обеспечения стабильности и прогнозируемости отношений, складывающихся в миграционной сфере, эти вопросы

⁴ См. текущий архив Комитета Законодательной палаты по труду и социальным вопросам, 2005 г.

нуждаются в детальной законодательной регламентации. Правовое обеспечение миграционных процессов требует принятия ряда законодательных актов, направленных на урегулирование вопросов эмиграции и иммиграции, временного въезда и выезда, а также проживания иностранцев на территории Республики Узбекистан, внутренней миграции и др.

В Узбекистане принят ряд нормативно-правовых актов в области внешней трудовой миграции. К их числу следует отнести Трудовой кодекс Республики Узбекистан, закон "О внешней трудовой занятости населения", Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 октября 1995 года № 408 "О трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом и иностранных граждан Республики", Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 ноября 2003 года № 505 "О мерах по совершенствованию трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом" и некоторые другие.

Практика показывает, что большинство вопросов внешней трудовой миграции регулируется подзаконными актами. Множественность подзаконных актов и нарушения их положений соответствующими государственными органами настоятельно требуют их унификации на уровне закона.

В целях решения проблемы трудоустройства в регионах Республики Узбекистан следует разработать и реализовать ряд первоочередных мер:

- обеспечить свободу передвижения граждан Республики Узбекистан в поисках работы путем разработки Закона "О внешней трудовой миграции" и создания Миграционной службы при Министерстве труда и социальной защиты, а также формирования Государственного миграционного фонда, образуемого за счет государственного и местного бюджета;

- присоединиться к Международной конвенции о защите всех трудящихся - мигрантов и членов их семей, которая принята Генеральной Ассамблеей ООН 18 декабря 1990 г.;

- заключить двусторонние международные договоры с государствами, на территории которых находится большое количество трудящихся — мигрантов из Узбекистана для обеспечения их прав, предусмотренных Международной конвенцией от 18 декабря 1990 г.;

- открыть в г. Ташкенте представительство Федеральной миграционной службы России для координации деятельности в сфере легализации положения граждан, направляющихся на заработки в Россию;

- принять Закон Республики Узбекистан "О порядке выезда граждан Республики Узбекистан из Республики Узбекистан и

въезда в Республику Узбекистан" поскольку право граждан на свободу передвижения является конституционным правом его регулирование должно осуществляться не Положением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 января 1995 г.⁵

Закон "О внешней трудовой миграции" должен регулировать следующие вопросы:

— создание условий для реализации права граждан на труд за пределами страны;

— определение правовых механизмов по защите внутреннего рынка труда;

— замена разрешительной процедуры трудоустройства за рубежом по частным контрактам на регистрирующую процедуру и упрощение порядка такой регистрации;

— установление порядка деятельности негосударственных служб по трудоустройству за рубежом при условии лицензирования и контроля государства;

— установление механизмов мониторинга за деятельностью частных бюро по трудоустройству и их ответственности за нарушение законодательства о внешней трудовой миграции, закрепление перечня обязательных условий, которые должны включаться в частный (трудовой) контракт, положений о защите прав и законных интересов граждан Республики Узбекистан за рубежом.

Ознакомление с подготовленными в последнее время концепцией и проектом закона "О внешней трудовой миграции" показывает, что в них не уделено серьезного внимания детальной регламентации положений о полномочиях государственных органов, призванных регулировать отношения, возникающие в области правового регулирования внешней трудовой миграции.

Так, в проекте закона "О внешней трудовой миграции" не определены полномочия палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан в данной сфере несмотря на то, что парламент является важнейшим элементом системы государственных органов в области внешней трудовой миграции. Отсутствует в законопроекте также регламентация полномочий местных органов власти в этой сфере. При определении полномочий Кабинета Министров Республики Узбекистан ошибочно указано, что он "формирует государственную политику в области внешней трудовой миграции", хотя, являясь исполнительным органом власти, этот орган реализует политику государства в данной сфере.

В законопроекте, регулирующем вопросы внешней трудовой миграции, не детализированы в достаточной степени полномочия Министерства труда и социального обеспечения, а именно: не

⁵ См. подробнее: Л. П. Максакова. Миграция населения Республики Узбекистан. Т. 2006; стр. 83-105

регламентированы обязанности министерства по контролю за деятельностью специального уполномоченного органа и региональных структур по вопросам внешней трудовой миграции (Агентство, бюро), по систематическому мониторингу трудовой деятельности граждан, работающих за рубежом, созданию национальной базы данных о гражданах, желающих работать за границей, принятию мер по трудоустройству граждан, вернувшихся в Узбекистан, а также своевременному рассмотрению жалоб и заявлений граждан по вопросам внешней трудовой миграции.

В законе "О внешней трудовой миграции" необходимо закрепить правовой статус специального органа - Агентства по вопросам внешней трудовой миграции, его права и обязанности по оказанию содействия гражданам Узбекистана в реализации их права на трудовую деятельность за рубежом. В специальной главе закона следует определить полномочия этого органа не только по организации отправки граждан за границу, но и мониторингу по обеспечением их прав на социально-экономическую защиту со стороны работодателя, трудоустройству граждан после возвращения из-за рубежа. В этой же главе следует урегулировать вопросы, связанные с организацией деятельности региональных хозрасчетных бюро Агентства по трудоустройству граждан за рубежом, порядком отбора и подготовки их к работе в иностранном государстве.

Своего законодательного решения требует вопрос о защите прав и законных интересов граждан Республики Узбекистан, работающих за рубежом. Несмотря на то, что в соответствующем законопроекте предусмотрена статья, посвященная этому вопросу, в ней не детализированы конкретные формы и процедуры защиты трудовых прав граждан Республики Узбекистан за ее пределами. Представляется целесообразным закрепить в данной статье норму о создании в принимающих государствах представительств Министерства труда и социальной защиты Республики Узбекистан и определить их конкретные обязанности по защите трудовых и других социально-экономических прав граждан Узбекистана, работающих за рубежом.

Особого внимания требует вопрос о правовой регламентации деятельности частных бюро по трудоустройству граждан Узбекистана за его пределами. Необходимо определить правовой статус этих структур, права, обязанности и ответственность за нарушения прав и законных интересов граждан, выезжающих для работы в другое государство. Не соответствует правилам законодательной техники закрепление в проекте Закона "О внешней трудовой миграции" такого положения, как: "Частные бюро по трудоустройству граждан за рубежом пользуются всеми правами, закрепленными законодательством для коммерческих организаций". Такое положение законопроекта не способствует четкому

правовому регулированию деятельности неправительственных структур, занимающихся трудоустройством граждан за рубежом.

Следует также обратить внимание на то, что, наделяя граждан правом обжалования действий и решений государственных органов и должностных лиц в области внешней трудовой миграции, необходимо в соответствующей статье законопроекта указать, какие конкретные действия и решения могут быть обжалованы гражданами. Думается, что к действиям и решениям, нарушающим права граждан, желающим работать за рубежом могут быть отнесены действия, связанные с предоставлением недостоверной информации о работодателях за рубежом, неправильным оформлением документов для выезда, необоснованным отказом в организации трудоустройства граждан за пределами Узбекистана и т.д.

Регулирование в Законе "О внешней трудовой миграции" вышеназванных вопросов позволит обеспечить защиту прав и законных интересов трудовых мигрантов, упростить порядок выезда граждан Республики Узбекистан, предупредить и предотвратить нелегальную неконтролируемую миграцию, создать условия для защиты внутреннего рынка труда, развивать международное сотрудничество в этой области.

Закон "О внешней трудовой миграции" станет необходимым этапом на пути подключения нашей республики к механизму международно-правовой защиты трудовых мигрантов и определит правовые основы миграционной политики Республики Узбекистан.

ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ—МИГРАНТОВ В СВЕТЕ МЕЖДУНАРОДНО—ПРАВОВЫХ НОРМ

Г.Д.Саттарова, преподаватель кафедры "Трудовое право и право социальной защиты" Ташкентского Государственного юридического института

Правовой статус трудящихся-мигрантов и членов их семей включает правила, основанные на принципах, закрепленных в основных документах Организации Объединенных Наций по правам человека, в частности во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенции о правах ребенка, а также принципах и стандартах, содержащихся в соответствующих документах, выработанных в рамках Международной организации труда, особенно в Конвенции о трудящихся-мигрантах (N 97), Конвенции о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-

мигрантам равенства возможностей и обращения (N 143), в Рекомендации о трудящихся-мигрантах (N 86), Рекомендации о трудящихся-мигрантах (N 151), в Конвенции о принудительном или обязательном труде (N 29) и Конвенции об упразднении принудительного труда.

Однако, комплекс основных прав и интересов трудящихся-мигрантов составляют Международная конвенция ООН "О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей" (1990 г.), а также конвенция МОТ: N 97 "О трудящихся-мигрантах".

Так, принятая в 1990 году Конвенция ООН "О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей" впервые четко определила понятие "трудящийся-мигрант". Согласно этой Конвенции, "трудящийся-мигрант" означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является, а термин "члены семьи" означает лиц, состоящих в браке с трудящимися-мигрантами или состоящих с ними в таких отношениях, которые в соответствии с применимым правом могут быть приравнены к браку, а также находящихся на их иждивении детей и других лиц, которые признаются членами семьи в соответствии с применимым законодательством или двусторонними или многосторонними соглашениями между соответствующими государствами. В Преамбуле Конвенции оговаривается ряд важных положений, касающихся обязательств государств по отношению к законным и незаконным мигрантам, которые красной нитью проходят через весь документ и имеют особую важность для рассматриваемого региона в связи с большими объемами нелегальной миграции здесь.

Это такие положения, как:

- * принцип обеспечения основных прав человека для всех трудящихся мигрантов, независимо от их статуса;
- * принцип равного обращения с трудящимися-мигрантами и членами их семей, имеющими законный статус, и гражданами страны в осуществлении трудовой деятельности, что должно стимулировать мигрантов и работодателей к уважению и соблюдению законов и процедур, установленных соответствующим государством;
- * необходимость борьбы с незаконными передвижениями и перевозками трудящихся-мигрантов, не за счет нарушения их основных прав человека.

Данная Конвенция содержит в себе важнейшие положения по таким вопросам, как:

- запрещение дискриминации прав трудящихся-мигрантов в сфере трудовых отношений;
- право мигрантов пользоваться не менее благоприятным обращением, чем граждане государства пребывания;

— право трудящихся-мигрантов создавать профсоюзы в государстве пребывания;

— неприменение к мигрантам, прожившим в стране пребывания более 5 лет ограничений в приеме на работу трудящихся—мигрантов, в странах, где существуют эти ограничения;

— лишение права трудящихся-мигрантов на проживание или получение работы или высылка из государства только на основании невыполнения обязательств по трудовому договору, если только выполнение такого обязательства не представляло собой одно из условий получения разрешения на работу;

— право мигрантов и членов его семьи по окончании пребывания в стране перевести все свои заработки и сбережения на родину и вывезти свое личное имущество;

— право мигрантов и членов его семьи в любой момент въехать в государство своего происхождения и остаться в нем.

Настоящая Конвенция применяется ко всем трудящимся-мигрантам и членам их семей без какого бы то ни было различия, как то: по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии или убеждений, политических или иных взглядов, национального, этнического или социального происхождения, гражданства, возраста, экономического, имущественного, семейного и сословного положения или по любому другому признаку. Она применяется в течение всего процесса миграции трудящихся-мигрантов и членов их семей, который включает подготовку к миграции, выезд, транзит и весь период пребывания и оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму, а также возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

Конвенция ООН 1990 о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи 18 декабря 1990 года, является наиболее масштабным правовым документом в данной области. Конвенция получила 25 ратификаций и вступила в силу 1 июля 2003г.

Что касается МОТ, в рамках деятельности этой организации разработано около 140 международных конвенций и принято, примерно, столько же рекомендаций, которые в совокупности можно назвать "международным кодексом о труде". Наиболее важный среди этих актов с точки зрения интернационального рынка труда - это Конвенция № 97 о трудящихся-мигрантах 1949 года (вступила в силу в 1952 году, 48 стран-участниц), утверждающая национальный режим в отношении иностранных трудящихся. Конвенция также предусматривает меры по контролю за миграцией рабочей силы.

Согласно Конвенции МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах, государства обязуются: оказывать бесплатную помощь мигрантам

в предоставлении им необходимой информации через службы трудоустройства; принимать меры против вводящей в заблуждение пропаганды в вопросах иммиграции и эмиграции, облегчению всех стадий миграции—отъезда, перемещения, приема, организации медицинских служб; разрешать переводить на родину заработную плату и сбережения.

Приложения к Конвенции регулируют вопросы найма, размещения, условий труда мигрантов, условий ввоза мигрантами личного имущества, рабочих инструментов и оборудования. Деятельность по трудоустройству мигрантов допускается, согласно Конвенции, при наличии разрешения компетентных властей страны пребывания и под их контролем. Конвенция устанавливает письменную форму заключения трудовых контрактов, равенство в уровне минимальной заработной платы с гражданами страны пребывания.

Положения этой Конвенции дополняются Конвенцией № 143 от 23 июня 1975 года, которая утвердила требования недискриминации и обеспечения трудящимся мигрантам "равенства шансов". Эта же Конвенция направлена на принятие мер по борьбе с нелегальной иммиграцией, содержит обязательства обеспечивать права мигрантов-транзитников.

В 1982 году была принята еще одна Конвенция, в которой изложена система сохранения прав трудящихся-мигрантов в области социального обеспечения. Назначение данной Конвенции - координация национальных систем социального обеспечения с учетом различий в уровнях развития отдельных стран.

К сожалению, Узбекистан, как и многие другие страны СНГ, не присоединился к вышеуказанным Конвенциям ООН и МОТ. Все мы понимаем сложность выполнения обязательств, накладываемых Конвенциями в условиях переходной экономики и ограниченных финансовых ресурсов, а также сложности, связанные с согласованием национального законодательства — с положениями Конвенции. Но в качестве элементов заинтересованности всегда могут выступить как соображения прав человека, так и повышения имиджа страны на мировой арене.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

*Б.Х. Умурзаков, доцент Филiales Российской экономической Академии
им Г.В. Плеханова в г. Ташкенте, кандидат экономических наук*

На территории Узбекистана ещё много тысячелетий до новой эры переплетались пути миграционных потоков самого большого континента мира Евразии с Востока на Запад, с Юга на Север. Все эти миграционные потоки имели и продолжают иметь определённые циклы, взаимосвязанные с глобальными

экономическими, политическими и демографическими циклами, происходящими в мире и в отдельных странах.

С приобретением независимости и перехода на рыночные отношения для Узбекистана широко открылись возможности миграционного обмена с внешним миром. Дальнейшая либерализация экономики и расширение внешнеэкономических отношений являются надёжной основой для того, что бы Узбекистан стал равноправным участником на мировом рынке, частью которого является экспорт трудовых ресурсов. Президент Узбекистана И. Каримов при определении важнейших приоритетов реализации экономических реформ в 2005-2006гг. выделил как основополагающие либерализацию экономики и увеличение уровня доходов населения. В этой связи, трудовая миграция концентрирует в себе многие потенциально неиспользованные источники экономических преимуществ и рисков общества. Поэтому сегодня основной целью государства в решении этой проблемы должно стать достижение положительного баланса миграции в пользу социальных и экономических приоритетов.

К сожалению, процесс легализации прав на работу за рубежом, связанный с формированием законодательной базы и организационно-технических процедур содействия трудовой миграции в Узбекистане не поспевает за темпами либерализации рынка. Причиной этому является не всегда правильное понимание в обществе необходимости трудовой миграции в условиях рынка, не правильное освещение средствами массовой информации существующих проблем трудовой миграции. Например, всеобщее мнение о том, что трудовая миграция - это, прежде всего утечка квалифицированных кадров из страны, отсутствие патриотических чувств и стремление к обогащению осталось у многих ещё с советских времён. Подтверждению этому являются итоги социологического опроса населения по проблемам трудовой миграции, которое было осуществлено в 2005г. силами Республиканского Центра "Ижтимоий фикр". Исследование показало, что более 85% опрошенных лиц предпочитают жить и работать в Узбекистане. Это, конечно, надо приветствовать с национально-патриотической точки зрения. Однако, в социологическом опросе интересно ещё и другое: потенциально каждый четвёртый гражданин Узбекистана старше 18 лет, (23,8%) хотел бы выехать в какую-либо страну на определённое время, с целью получить более высокую заработную плату. Этот момент исследования доказывает, что в условиях рынка экономические мотивы трудовой миграции преобладают над патриотическими чувствами граждан. Учитывая экономический подход решения проблем, связанных с трудовой миграцией можно прояснить объективную необходимость

государственного содействия в регулировании трудовой миграции для выработки её практических решений.

Исходя из этого тезиса, можно сделать вывод- сегодня нужна активная политика государственного регулирования трудовой миграцией, которая увязывалась бы с целями политики экономического роста и повышения уровня благосостояния народа.

Как и в любом новом начинании, противники трудовой миграции будут против всякого экспорта трудовых ресурсов. Однако, экономические процессы в стране уже набирают большие обороты, что без сомнения приведёт к ускорению темпов экономического роста, а вместе с ним к усилению трансформации экономики, когда рыночные силы будут играть большую роль. Но сегодня когда ещё процессы занятости населения и создание новых рабочих мест не обрели устойчивого характера и стабильности трудовая миграция начинает играть не последнюю роль в государстве. Об этом свидетельствуют показатели роста миграционного потока в другие страны, так если в 1998-2001гг. этот показатель колебался в пределах 50-60 тыс. человек, то в 2003г. он составил 99тыс.человек, а в 2005г. он почти удвоился. Трудовая миграция в условиях рыночной экономики имеет большие выгоды для экономики и общества. Во-первых, положительно решает проблемы занятости населения, снижая имеющееся напряжение с трудоустройством, особенно в сельской местности. Во-вторых, значительно повышает уровень доходов семьи. В третьих, увеличивает поток денежных переводов в страну, увеличивая инвестиционные возможности общества. В четвёртых, возвращаясь в Узбекистан, мигранты приносят с собой новые знания, богатый опыт организации и оценки труда на высокотехнологических производствах, что способствует созданию необходимых условий для роста инновационности и эффективности национальной экономики. Для предпринимателей должно быть интересно, что каждый шестой, успешно работающий предприниматель Узбекистана это лицо, проработавший за рубежом. Сегодня более 30% работающих в составе трудовых мигрантов имеют цель заработать первоначальный капитал для организации или развития своего собственного дела и по возвращению на родину, они не берут кредиты в банке, а самостоятельно основывают собственное производство или фирму.

Всё это является необходимым подспорьем для подготовки и осуществления целенаправленных государственных мероприятий по активному регулированию миграционными процессами в Узбекистане.

Из каких элементов и механизмов должны состоять меры по активизации регулирования миграционными процессами?

Первое. При решении основных законодательных и организационных вопросов, связанных с трудовой миграцией мы должны чётко строить свои цели исходя из экономических и социальных задач, стоящих перед государством и обществом в области занятости и увеличения уровней дохода населения.

Второе. При формировании программ социальной, экономической и правовой поддержки трудовой миграции необходимо разделить этот важный вопрос на две основные разделы: на внутреннюю и международную миграцию. Потому что, эти разделы хоть и имеют общие задачи, но по организационно-правовым нормам имеют различные подходы и особенности. Внутренняя миграция даёт возможность людям получить доступ к работе с лучшими условиями и создаёт экономические условия для расширения производственной деятельности на территории страны. Этот вид миграции хоть и имеет определённые издержки, связанные с перемещением из одних регионов страны в другие, тем не менее, он приводит к существенному увеличению экономического потенциала страны и росту благосостояния населения. Внешняя миграция оказывает положительное на эти процессы влияние без каких либо дополнительных затрат и издержек государства. В этом их принципиальное отличие. Учитывая эти особенности, государство должно строить свои цели и задачи регулирования миграционных процессов.

Исходя из этого, задачей государства в содействии внутренней миграции должно быть содействие населению в уменьшение издержек при передвижении граждан из одного места на другое. Это достигается путём дальнейшего совершенствования трудового законодательства, разработкой специальных территориальных программ развития региональных рынков труда и занятости.

А при решении проблем международной трудовой миграции, стратегией государства должна стать содействие населению в увеличении получаемых социальных и экономических выгод по результатам своего труда за рубежом.

Третье. Мероприятия по социальной, экономической и правовой поддержке трудовой миграции не мыслимы сегодня без надлежащего учёта миграционных потоков. Поэтому одним из неотложных и первостепенных задач в государственном регулировании потоков миграционных процессов являются современные формы регистрации и учёта выезжающих и возвращающихся контингентов населения. От достоверности регистрации, учёта и оперативного анализа ситуации

зависит объёмы, виды и формы социальной поддержки выехавших или переехавших контингентов трудовых мигрантов. Ведь формы социальной и других форм поддержки государства будет зависеть от пола, возраста, семейного положения и условий труда наших мигрантов. Это весьма важно и для самих мигрантов не только в условиях работы за рубежом, но и после их возвращения на родину.

Четвёртое. При разработке мер по регулированию и социальной поддержке трудовой миграции необходимо разграничить задачи и функции государственных, профсоюзных и других общественных организаций, а так же работодателей.

Без сомнения приоритеты здесь остаются за государством, граждане которого выезжают за его пределы. Государство, как гарант правовых основ гражданина, создаёт необходимые условия для его работы и жизни за рубежом через свои законодательные акты и международные соглашения с другими или же группами стран (напр. ЕврАзЭС). В этом аспекте трудовой мигрант должен быть уверенным, что при наступлении непредсказуемых случаев он не останется один на один со своими проблемами, как это происходит сейчас, а к нему на помощь придёт государство или профсоюз, где он остаётся членом этой организации.

Государство, при оформлении трудового мигранта организациями, фирмами, бюро трудоустройств, независимо от их отраслевой принадлежности, форм собственности, продолжительности и направления деятельности должна гарантировать через свои законодательные акты охрану здоровья, социальное и пенсионное страхование выехавших граждан. Следующая важная задача: потребовать от принимающей стороны обеспечение охраны труда и уровня оплаты труда, которое бы позволяло бы работнику компенсировать свои трудовые затраты, восстанавливать физические и психологические энергии. Создать необходимые условия по месту работы для накопления и сохранности своих денежных средств в банковских учреждениях, с последующим их беспрепятственным переводом в банки Узбекистана.

Какие основные задачи стоят государственными и профсоюзными органами в области социальной защиты наших трудовых мигрантов?

1. Государство, через свои законодательные требования должно обязать все организации, содействующие оформлению лиц на трудовую миграцию, независимо от их ведомственной принадлежности начинать свою работу с их обучения основам и правилам выезда и работы за рубежом. Эти обучения должны войти в обязательную программу подготовки работников и специалистов, после принятия их документов на оформление.

Стоимость такого обучения должно войти в сумму затрат, связанных с оформлением дела выезжающих.

Территориальные и региональные биржи труда должны постоянно и открыто информировать население об имеющихся потребностях, как во внутреннем, так и во внешнем рынке труда

2. Для снижения численности нелегальной трудовой миграции необходимо увеличить количество негосударственных организаций и фирм, оказывающих правовую и информационную консультацию гражданам, изъявивших желание выехать на работу в другие страны. Эти организации должны получить строгие лицензионные требования, соответствующие политике государства в области труда и занятости.

3. Территориальные органы внутренних дел при оформлении выездных виз гражданам за границу должны дифференцировать лиц, выезжающих по трудовой миграции и оформлять их на основании трудовых контрактов, подписанных с приглашающими зарубежными фирмами и организациями. В настоящее время оформление выездных виз лицам, выезжающим за границу, осуществляются в основном без указания причин на общих основаниях.

4. Государство должно заключить со всеми странами, где имеются трудовые мигранты из Узбекистана, двухсторонние или многосторонние соглашения о социальных, экономических и правовых гарантиях своих граждан, пребывающих на их территории по трудовым контрактам.

5. Соответствующие соглашения необходимо оформить и с Федерациями и Конфедерациями этих стран. Причём соглашения по профсоюзной линии должны определить основные требования по социальной защите, условий труда и гарантированных минимумов оплаты, с учётом квалификации и объёмов труда.

В этих межгосударственных и межпрофсоюзных договорах и соглашениях необходимо отрегулировать следующие основные механизмы социальной, трудовой, правовой и экономической поддержки трудовых мигрантов:

А) Представление социальных гарантий трудовым мигрантам независимо от их трудового вклада и уровня нуждаемости.

Здесь речь идёт о минимальном объёме представляемых социальных услуг в зависимости от конкретной ситуации, связанной с временной поддержкой прибывшего на работу мигранта. Причём затраты, связанные с этими услугами, покрываются за счёт последующих доходов работника. Это предварительный медицинский осмотр работника по приезду на место работы, обеспечение питанием, проживанием, проезд на транспорте, с последующим их оформлением на постоянное время.

Другими видами социальных гарантий являются условия работы, отдыха и оплаты труда работника. В этом аспекте указанные гарантии должны быть закреплены в условиях трудового контракта, с учётом специфики производства, а так же квалификационного уровня работника. Конечно, эти условия, в отличие от отечественных условий жёсткие и одновременно очень демократичные. Жёсткость условий заключается в беспрекословности выполнения пунктов контракта, а в случае их нарушения неотвратимость материальных и административных санкций со стороны работодателя, вплоть до досрочного прекращения сроков трудового контракта.

Ещё одним важным моментом в разделе социальных гарантий является особое отношение к членам семьи мигранта. Если условиями контракта обговорены возможность приезда мигранта с членами семьи, то объёмы необходимых социальных услуг должны увеличиться в зависимости от количества членов семьи.

В этих случаях работодатель берёт часть забот, связанных с обустройством жилья, устройства детей в детские ясли, в школу и др. Соответственно эти затраты покрываются за счёт части будущих доходов работника.

Главным вопросом в предоставлении социальных гарантий является определение минимальных уровне оплаты труда. Зарубежные фирмы и компании заинтересованы в приглашении мигрантов из-за рубежа главным образом в связи с возможностью установления им уровня оплаты труда, который может быть значительно ниже уровня, чем это официально установлено по стране. Практически большинство нелегально выехавших мигрантов Российскую Федерацию, США и др. страны сегодня довольствуются такими низкими уровнями оплаты труда в связи с их нелегальным состоянием. Кроме того, в этом разделе принимающая сторона должна кроме обеспечения минимального уровня оплаты труда гарантировать регулярную индексацию заработной платы, наравне со своими гражданами, и сохранять от инфляции накопленные средства мигранта. Разумеется, данный вопрос является основным при подготовке межгосударственных договоров по трудовой миграции, что бы обеспечить достаточно высокий уровень доходов лиц, выехавших из Узбекистана.

Б) Организация социального страхования мигрантов от различных видов рисков.

Особенность социального страхования за рубежом - это продолжительность страхового периода работника. Причём чем дольше продолжительность страхового периода, тем выгоднее застрахованному лицу, так как это расширяет возможности работника и членов его семьи. А когда речь идёт о мигрантах,

которые работают в течение не продолжительного периода, страховые договора оформляются на период продолжительности трудового контракта, что позволяет им получить только минимальный объём услуг, при наступлении страхового случая (болезнь, травма, несчастный случай).

Формирование условий, объёмов и продолжительности социального страхования мигрантов необходимо определять исходя из двух целей: первая цель — обеспечить сохранение и восстановление трудоспособности работника, включая регулярную профилактику и реабилитацию состояния здоровья и работоспособности мигранта, и

вторая цель — материальное обеспечение лиц, временно потерявших трудоспособность по болезни (травме) или потерявших работу из-за остановки производства по вине работодателя. Работник в этих случаях должен быть материально поддержан работодателем и профсоюзом в соответствии с требованиями международных конвенций по труду.

Вышеотмеченные виды социального страхования реализуются через обязательные и добровольные формы социального и медицинского страхования, которые действуют во всех странах. Особенностью этих форм страхования является то, что мигрант при имени желания и появлении возможности может воспользоваться двумя формами социального страхования, причём накопленные средства добровольного социального страхования он может использовать по своему усмотрению после окончания условий трудового контракта. В межгосударственных договорах необходимо предусмотреть пункт, предусматривающий перевод указанных средств, если они не были использованы, по желанию самого работника, на его накопительный пенсионный счёт или другие его личные счета.

В) Организация пенсионного страхования трудовых мигрантов.

Пенсионное страхование мигрантов является важным фактором стимулирования их труда и социальной стабильности их поведения. Более того, пенсионное страхование за рубежом считается одним существенных элементов накопления капитала, в отличие от других форм страхования. Важной особенностью пенсионного страхования за рубежом является широкий рынок пенсионных услуг для лиц работоспособных категорий населения. Поэтому для лиц, работающих по найму трудовой миграции, формы обязательного пенсионного страхования не распространяются. Следовательно, при оформлении трудовых контрактов лица, работающие по найму трудовой миграции должны конкретно определить с работодателем условия их обя-

ательного и добровольного пенсионного страхования на период трудовой деятельности в этой стране. При отсутствии законодательных условий пенсионного страхования трудовых мигрантов (в соответствии с Международной Конвенцией, принятой Генеральной Конференцией МОТ 2 июня 1982 г. такое исключается в международной практике) регулирование пенсионного страхования должно определяться межгосударственными соглашениями.

После определения основных условий и программ (схем) обязательного и добровольного пенсионного страхования мигрант, должен уделить особое внимание размерам и срокам отчислений пенсионных взносов и по согласованию с работодателем выбрать краткосрочные программы пенсионного страхования, который соответствует периоду трудового контракта. Необходимо также уделить особое внимание формированию размеров пенсионных взносов, отчисляемых на лицевой счёт в пенсионном фонде и условия получения накопленной суммы средств или перечисления их на лицевой счёт в пенсионном фонде по месту постоянного жительства. Все эти организационно-технические стороны должны быть тщательно проинструктированы лицам, выезжающим в трудовую миграцию. Получение таких консультаций за рубежом стоит достаточно дорого и не всегда в пользу мигрантов.

Ещё одной важной специфической особенностью пенсионного страхования является необходимость обязательного перевода накопленных денежных активов мигранта по месту его постоянного жительства. В настоящее время заработанные деньги мигранты на свой риск и страх привозят с собой в виде наличности или материальных ценностей. По желанию самого мигранта заработанные средства могут регулярно поступать в безналичной форме через соответствующие банковские каналы, получившие широкое развитие во всех странах. Эти средства так же могут накапливаться на счетах банков, где работает мигрант, и с приростом процентов могут, после окончания трудового контракта, могут быть переведены по месту основного жительства. Но есть ещё и третий вариант: Накопление заработанных денег на счетах по месту основного жительства, когда мигрант, перед отъездом на работу открывает специальный счёт в банке и регулярно перечисляет туда часть своих заработанных средств.

Реализация отмеченных выше мероприятий государственного содействия в регулировании трудовой миграции и создание механизмов их гарантированной социальной защиты создаст реальные условия для углубления рыночных преобразований в Узбекистане и значительно расширит рынок труда, смягчит напряжение с занятостью населения и увеличит реальные доходы людей.

ПРОБЛЕМЫ ГАРМОНИЗАЦИИ МИГРАЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТРАН ЕВРАЗЭС.

М.Ю. Гасанов, доцент Ташкентского Государственного юридического института, кандидат юридических наук

Если мы говорим о развитии миграционного законодательства и законодательства по трудоустройству наших стран, то нужно иметь в виду, что у нас есть при всех наших различиях, масса общих проблем.

Какие это общие проблемы?

- скрытая безработица;
- латентная занятость;
- неразвитость миграционного законодательства;
- слабость общественного контроля;
- факты произвола чиновников;
- чрезмерная усложненность процедур, в том числе и не связанных с миграцией;
- наличие пробелов в законодательстве;
- несоответствие ряда положений законодательства международным стандартам труда и т.д.

Весьма важно сейчас, мне кажется, говорить о гармонизации законодательства. Естественно, и стран СНГ, и может быть, в первую очередь — ЕвразЭС. При этом гармонизация законодательства вовсе не означает, что наши законодательства должны быть совершенно одинаковы. Это невозможно. Потому что наши страны разные. Есть отправляющие страны, есть принимающие. Разный уровень экономического развития и т.д.

Как же можно гармонизировать законодательство наших стран? Ну, во-первых, я думаю, что это один из важных путей, это имплементация законодательства этих стран, общий признак принципов и норм международного права. Вот на этой базе можно решить очень многие вопросы. И меня радует, что в рекомендациях говорится о ратификации, о необходимости ратификации Узбекистаном целого ряда Конвенций МОТ. Причем, все эти Конвенции, вернее большинство из них, вытекает из декларации МОТ 98-го года "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда."

Следующее направление: это четкое определение тех вопросов, которые могут решаться единообразно. Такие вопросы, я думаю, можно довольно легко определить.

И наконец, закрепление общих подходов и принципов. Для всех наших стран актуальной остается задача отказа от декларативных положений законодательства. К сожалению, и в законодательстве РФ, и в законодательстве Казахстана, и в законодательстве Узбекистана, есть большое количество декларативных положений.

Следующее — это минимизация в законодательстве отсылочных норм, они есть в законодательстве, опять же, всех стран. Ну, я сошлюсь на такой пример: законы о занятости, законы о миграции в тех странах, где они уже приняты, они практически не содержат норм по трудовой миграции. Там есть отсылка, что это -порядок трудовой миграции определяется правительством. И все решается на уровне Постановлений Правительства. Я думаю, что это не совсем правильно. Потому что вопрос миграции, особенно трудовой миграции, это настолько важный вопрос, что он требует законодательной регламентации!

Для всех стран, я думаю, необходима детальная разработка процедурных вопросов, закрепление действенных механизмов реализации прав и исполнения обязанности работников, работодателей, служб по трудоустройству. И вот эта детальная регламентация всех процедур, должна сочетаться с упрощением этих процедур.

Вы знаете, когда я думаю о том, что должен сделать наш гражданин, чтобы зарегистрировать частный контракт, заключенный, скажем, с работодателем, который находится в России, или в Казахстане, мне становится страшно. Когда думаешь о том, какое количество разрешений он должен получить, все это можно сделать намного проще, значительно упростить.

Следующее направление - это совершенствование механизмов защиты прав работников, включая реальную возможность самозащиты и судебной защиты.

Далее: это обеспечение транспарентности, деятельности служб, которые заняты по трудоустройству и миграцией. Конечно же, важным направлением должно быть усиление общественного контроля за соблюдением трудового и миграционного законодательства. Вот, кстати говоря, в общественном контроле, здесь большое количество различий. И мне очень жаль, что в Узбекистане упразднены техническая и правовая инспекции труда профсоюзов. Я думаю, это совершенно неверный поход. Т.е., когда речь шла о том, чтобы они не налагали штраф, это один вопрос. Но получилось так, что у нас, решая один вопрос, с водой выплеснули и ребенка!

Об изменениях, которые предлагаются в законодательство Узбекистана. О совершенствовании законодательства по трудоустройству. Вернее, о занятости населения. Те коррективы, которые предлагаются внести в закон "О занятости населения". Я думаю — очень важный момент, который проходит и в рекомендации, и звучал здесь в выступлениях, это, действительное запрещение принудительного труда, в частности, на оплачиваемых общественных работах.

Вот я сейчас расскажу о том, что у нас предусматривает закон "О занятости". В него внесли ведь одно изменение - мужчина в

возрасте до 35-ти лет, если у него нет двух детей, имеет право получить пособие по безработице, если, вернее - лишается права на получение пособия по безработице, если он отказался от участия в общественных оплачиваемых работах! Это же совершенно нелепая вещь! Т.е., по существу, это и есть принудительный труд. А что к этому привело? Оказывается, к этому привела редакция ст.7 нашего ТК. Ведь если мы обратимся к тем Конвенциям, которые ратифицировал Узбекистан, а это Конвенция "Об обязательном, или принудительном труде.", это Конвенция "Об упразднении принудительного труда." 57-го года. Там везде, в принципе, как и в Пакте "О гражданских и политических правах.", содержится исчерпывающий случай, перечень случаев, когда допускается привлечение человека к труду. У нас в Кодексе воспроизводятся эти случаи. А дальше стоит очень интересная отсылочная норма — а также, в иных случаях, предусмотренных законом. Вот и получили!

Вот закон "О занятости" и предусмотрел такой случай, по существу. И естественно, необходимо здесь изменение, внесение коррективы и в Кодекс, и в закон "О занятости населения".

Следующее важнейшее направление—это устранение государственной монополии по предоставлению услуг по трудоустройству, как внутри страны, так и за рубежом. Вот, к сожалению, до сих пор приходится часто слышать такое мнение — вот даже МОТ считает, что государство должно этим заниматься. Да. Но так говорят люди, кто не совсем знаком с Конвенциями! Ведь, действительно, если мы возьмем Конвенцию № 2, там говорилось о государственном бюро занятости. дальше поднимается целый ряд Конвенций, особенно, если возьмем 97-й год на 85 Сессии МОТ, Конвенция 181, рекомендация 188, они специально посвящены частным агентствам занятости. И, безусловно, это направление должно развиваться. Это не должно оставаться монополией государства.

Поднимались вопросы о трудоустройстве женщин и молодежи. Здесь, конечно, большие проблемы. Это связано, на мой взгляд, вот с чем: в свое время у нас были предоставлены очень большие льготы, дополнительные льготы женщинам. Ну я сейчас назову цифры, наши гости, наверное убедятся, что у них эти сроки намного меньше. Допустим, в отпуске по уходу за ребенком, женщина находится до достижения ребенком 3-х лет. Пособия выплачивается, я имею в виду - частично оплачиваемый отпуск, до исполнения ребенком 2-х лет. И т.д., и т.д., И вот, что получается? Естественно, работодатель, особенно там, на тех предприятиях—текстильная промышленность, где преимущественно женский труд, они не могут на равных условиях конкурировать с другими предприятиями. Они не могут на равных условиях выступать на рынке труда. И никаких налоговых льгот в этой области нет. Были они в отношении несовершеннолетних - отменили. Ну и

льгота была, совершенно такая нелепая. Потому что говорилось о предприятиях, где свыше 70, по-моему, процентов, работают несовершеннолетние. Где у нас такие предприятия, где 70 % работает несовершеннолетних?!

И вот тут нужно продумать какие-то механизмы, чтобы как-то облегчить жизнь этих работодателей.

Несколько слов о тех предложениях. Вот если говорить о тех изменениях в законе "О занятости" то, что предложено, я думаю, с большинством того, что содержится там, следует согласиться. Но! К сожалению, там есть некоторые моменты, когда просто перестановка слов в предложении. Тоже самое, просто переименованное предложение. Я думаю, что такие изменения не надо вносить. Есть неточности, большое количество неточностей в определениях. В частности, определение рынка труда, как совокупности учреждений, мне непонятно. Есть нормы, противоречащие действующему закону. Допустим, определение работодателя, оно противоречит тому, которое есть в Кодексе.

Кроме того, есть Положение, которое кстати, встречается в законодательстве многих стран: и России, и Казахстана. Что я имею в виду? Вот в некоторых законах содержится такое: говорится, что если противоречит другим законам, то должен применяться именно этот закон, а не другой. С точки зрения теории права, это полный абсурд. Потому что не может быть один закон в больше степени законом, чем другой закон! Есть общие правила о том, что если есть коллизия между нормами закона, то действует закон, который принят последним. Если коллизия между общим и специальным законом, то действует специальный закон, и т.д. Вот мне кажется, что вот эти моменты, они должны быть уточнены и поправлены.

И очень коротко о трудовой миграции. Конечно, очень важно принятие Закона "О миграции населения". Очень важно, чтобы в этом законе регламентировались вопросы не только внутренней, но и внешней миграции. Вернее, и внешней, и внутренней миграции. В рекомендациях содержится положение о распространении коллективных договоров на труд мигранта. Да, это наверное, важный момент. Но, мне кажется, мы сначала должны решить другой вопрос. Ведь у нас в Законе "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности.", скажем в отличии от Казахстана, в отличии от России, не сказано, что иностранцы могут быть членами профсоюза. У нас говорится о гражданах Узбекистана. А вот этот вопрос надо решить — что они вправе быть членами профсоюза, если они работают здесь.

Еще раз о создании частных бюро и совершенствование деятельности государственных органов. Я имею в виду Агентства по внешней трудовой миграции.

Вот сегодня мы заслушали выступление представителя по внешней

трудоустройстве. Вы знаете, кроме Кореи, я честно, говоря, ничего не услышал. Хотя основные миграционные потоки они идут не в Корею, а в Россию, Казахстан, и целый ряд других стран. И поэтому, здесь очень важно, чтобы были частные бюро. Вот сейчас, довольно много раздается таких предложений, что нужно легализовать деятельность частных бюро. Фактически они у нас есть! Если вы возьмете, посмотрите газету, сплошные объявления о трудоустройстве, или консультационной помощи в трудоустройстве за границей. Но, на мой взгляд, ни в коем случае нельзя говорить о легализации того, что есть потому, что сплошь и рядом такие объявления: трудоустраиваю девушек в таком-то возрасте без комплексов. Я думаю, что всем понятно, о чем идет речь! И чем они занимаются. Поэтому, было очень правильно сказано, что должен быть довольно жесткий государственный контроль. Должно быть лицензирование этих бюро. И если это будет, то естественно, они будут нормально функционировать.

И в заключении, еще пожалуй один момент. Это по развитию законодательной базы по социальному партнерству. Здесь, разумеется, в каждой стране есть свои проблемы. Допустим, если взять законодательство Казахстана, а я знакомился с этим законодательством, то получается так: если мы говорим о Соглашениях, я не беру коллективные договора на низких уровнях, а вот Соглашения. То это—трехсторонние. Тем самым по существу там утрачивается дипартизм. А ведь мы должны говорить и о трехсторонних, и о двухсторонних сотрудничествах.

В Узбекистане другая проблема. У нас в Узбекистане нет какой-то регламентации деятельности 3-хсторонних комиссий. И зачастую они вообще не создаются. Мне кажется, здесь может быть у каждого свои проблемы, но решать эти проблемы нужно. И, скажем, обмен опытом, он только обогатит и подскажет правильные пути решения тех проблем, которые у нас есть.

И вот я думаю, сегодняшняя Конференция, это яркий пример того, как можно узнать опыт других стран. Как можно решать те, или иные проблемы.

ПРАВО ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗА РУБЕЖОМ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

И. Турсунов, доцент кафедры "Трудовое право и право социальной защиты" Ташкентского Государственного юридического института, кандидат юридических наук,

А. М. Нуриддинова, Заведующая общим отделом Института мониторинга действующего законодательства при Президенте Республики Узбекистан

Обретение государственной независимости предоставило Узбекистану и узбекистанцам широкие возможности для интеграции

в мировое сообщество. Узбекистан целенаправленно и стремительно присоединяется к мировой хозяйственно-экономической системе. Процессы, происходящие в дипломатической, культурной и иных сферах жизни свидетельствуют об усилении международных связей нашего государства и о том, что Узбекистан уже сейчас стал неотъемлемой частью международного сообщества.

В результате вовлечения Республики Узбекистан в процессы глобализации, последовательного повышения его авторитета на мировой арене — складываются все предпосылки для создания условий достойного проживания и гарантирования реализации прав и законных интересов человека.

Как отметил Президент Республики Узбекистан Ислам Каримов на пятом пленарном заседании Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 24 февраля 2006 года: "Огромные возможности, появившиеся у наших граждан в результате проводимых широкомасштабных реформ, пробуждают в них большую надежду и уверенность в сегодняшнем и завтрашнем дне"⁶.

Приоритет прав и законных интересов человека над интересами общества и государства подтверждает жизненность правила, которое гласит, что государство и общество должны служить во имя интересов, благосостояния отдельно взятого человека.

Президент страны Ислам Каримов в своем выступлении на торжественном собрании, посвященном 13-й годовщине Конституции Республики Узбекистан особо подчеркнул: "...в ходе государственного строительства, демократического обновления общества, либерализации экономики, духовно-просветительской работы, словом, при решении всех проблем и задач, стоящих перед нами, ни в коем случае не должны забывать принцип "Реформы — не ради реформ, а прежде всего для человека, для обеспечения его интересов"⁷.

Создание необходимых условий, в первую очередь организационно-правовых предпосылок для реализации и гарантирования конституционного права граждан на труд является одним из приоритетных задач и проблем, стоящих перед нашим государством и обществом.

Демографическая ситуация, сложившаяся в нашей стране, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, проблема избыточности трудовых ресурсов, безработица среди определенной

⁶ Каримов И.А. "Укрепление законодательной базы развития страны-основной критерий нашей деятельности". "Народное слово", 27 февраля 2006 г.

⁷ Каримов И.А. Человек, его права и свободы, интересы-высшая ценность. Т. Узбекистон, 2005, 5-6.

части населения отдаленных сел в свете ликвидации и преобразования нерентабельных и убыточных ширкатных хозяйств путем развития фермерского движения, молодежный состав подавляющей части населения (до 15 лет), в результате чего трудовой рынок ежегодно пополняется десятками тысяч новых претендентов на рабочие места, показывают насколько актуальной на сегодняшний день является задача разработки и реализации действенных мер по эффективному использованию трудовых ресурсов и созданию новых рабочих вакансий.

Благодаря своевременному осознанию и адекватному пониманию этих проблем с первых дней Независимости в Узбекистане во главе с Президентом Республики реализуется комплекс последовательных мер: создаются новые рабочие места, при этом особое внимание уделяется поощрению развития малого бизнеса и частного предпринимательства, защите их прав и законных интересов.

В частности, только в Андижанской области, в целях создания новых рабочих мест, гарантирования права граждан на пенсионное обеспечение, 4900 семьям были выделены кредиты в сумме 3 млрд. сум. За счет средств спонсоров 3900 малообеспеченным семьям безвозмездно предоставлены дойные коровы.

В этих условиях приемлемы все возможные пути решения проблемы, отвечающие национальным интересам, способствующие прогрессу нашей страны. В частности, налаживание экспорта рабочих сил, установление и усиление взаимовыгодных связей с зарубежными странами, особенно в рамках ЕврАзЭС, представляются эффективными мерами решения данных проблем.

Известно, что перераспределение трудовых ресурсов по континентам мира играет важную роль в международных хозяйственных связях. Позитивными результатами перераспределения трудовых ресурсов пользуются как государства-экспортеры и трудовые мигранты, так и государства-импортеры. Государство-экспортер трудовых ресурсов получает дополнительные доходы в виде налогов в бюджет, а трудовые мигранты обучаются новым профессиям и повышают свою квалификацию, в результате чего повышается качество рабочей силы.

Государство-импортер за счет трудовых мигрантов покрывает естественный недостаток трудовых ресурсов, осуществляет крупные экономические программы, решает социальные и хозяйственные проблемы.

Глобальное перераспределение трудовых ресурсов является объективным процессом, обусловленным современными факторами общемирового прогресса. Поэтому его невозможно сдерживать административными средствами. Данный процесс подчинен экономическим законам и регулируется экономическими факторами,

что безусловно требует применения экономических механизмов и новых подходов в решении проблем трудоузанятости.

Мировое движение трудовых ресурсов кратко можно выразить понятием — "трудовая миграция". В качестве основных причин и движущей силой внешней трудовой миграции можно назвать ряд социально-экономических и политических факторов. Например, различия в уровне, условиях и качестве проживания в разных странах, объеме гарантий и льгот, предоставляемых наёмным работникам, уровне социально-экономической стабильности и другие.

Как следует из практики, внешняя трудовая миграция может осуществляться легально (законно, гласно) или нелегально (незаконно, скрыто).

Легальная внешняя трудовая миграция осуществляется под контролем как государства-экспортера, так и государства-импортера, что позволяет обеспечивать соблюдение интересов обеих сторон. Очень важно, что в этом случае жизнь, здоровье, другие неотъемлемые права и законные интересы трудового мигранта находятся под защитой государства, а также гарантируется им.

Нелегальная внешняя трудовая миграция, как правило, осуществляется в обход действующего порядка и является грубым нарушением законодательства. Нелегальная (скрытая) трудовая миграция создает почву для теневой экономики, способствуя сокрытию доходов и вводу их от попадания в государственный бюджет, углубляет криминогенную ситуацию в стране, влечет незаконное использование трудовых ресурсов и другие.

Кроме того, нелегальная трудовая миграция влечет грубые нарушения прав и законных интересов самого мигранта. Мигрант фактически превращается в объект насилия, беззакония и не имеет возможность полноправно пользоваться защитой государства. Не случайно преступления, связанные с торговлей людьми, использованием женщин в целях проституции, наркобизнесом, основаны на применении труда нелегальных мигрантов.

Современный мир, все более обретающий гуманизированный облик и демократические устои, стремящийся к повсеместному утверждению, требует от государств неукоснительного соблюдения и гарантирования прав и законных интересов человека. При этом, особую актуальность обретает защита прав и законных интересов граждан, вынужденных из-за экономических и социальных трудностей покинуть свою страну и искать работу за ее пределами.

По нашему мнению, в том, что люди в поисках работы покидают свои страны, в какой-то мере ответственны общества, к которым они относятся. Одним из путей решения данной проблемы видится создание современной законодательной базы внешней трудовой

миграции, отвечающей всем требованиям международного права, налаживание активного взаимного сотрудничества государственных и общественных органов, работающих на принципах гласности и объективности, создание всех необходимых правовых гарантий для реализации конституционного права на труд, в том числе и за рубежом, принятие либеральных законов в данной сфере.

Отметим, что совместное пользование трудовыми ресурсами является важным направлением сотрудничества в рамках СНГ.

В рамках СНГ ранее было заключено соглашение относительно регулирования внешней трудовой миграции⁸, однако, к сожалению, исполнение на практике этого юридического акта оставляет желать лучшего. В результате мы имеем в странах СНГ усиление нелегальной трудовой миграции⁹. Поэтому на сегодняшний день одной из важных задач, стоящих перед странами-членами ЕврАзЭС, является создание прочных правовых основ внешней трудовой миграции, совместной защиты прав и законных интересов трудовых мигрантов. ЕврАзЭС представляет особую значимость с данной точки зрения для экономики стран-членов.

Полагаем, что для решения проблем, связанных с нелегальной миграцией, необходимо осуществлять следующие меры:

Во-первых, пересмотреть ранее достигнутые договоренности в рамках СНГ, в целях предоставления гражданам права свободно перемещаться на территории государств СНГ (по аналогии со странами Евросоюза). Принять соответствующие меры по обеспечению механизма реализации заключенных соглашений.

Во-вторых, предусмотреть в рамках создаваемого таможенного союза организационно-правовые меры с тем, чтобы гарантировать безвизовое перемещение граждан.

В-третьих, унифицировать законодательства стран-членов ЕврАзЭС в сфере трудовой миграции, обеспечить принятие соответствующих законодательных основ.

В-четвертых, широко привлекать негосударственные некоммерческие организации, особенно профсоюзы в процесс защиты прав и законных интересов трудовых мигрантов. С этой целью наладить контакт между профсоюзами стран СНГ, регулярно проводить международные семинары, конференции и

⁸ См.: Парламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств в 1995 году утвердила Региональную конвенцию "О миграции трудовых ресурсов на территории стран участников СНГ".

⁹ Например: В настоящий момент эксперты отмечают, что на территории Российской Федерации находятся около 10-12 млн. нелегальных трудовых мигрантов./ См.: Бадишева И. Трудовая миграция в России. Материалы международного семинара. -М., 2001, с. 16-17.

другие мероприятия с тем, чтобы ускорить и оптимизировать процессы определения механизмов сотрудничества и поиска общих подходов в решении имеющихся проблем.

В-пятых, детально проработать международный механизм определения и учета нелегальных трудовых мигрантов, разработать и принять международно-правовой акт, определяющий статус нелегальных трудовых мигрантов.

В-шестых, создать своеобразный межгосударственный координационный орган по делам трудовых мигрантов, с предоставлением ему конкретных полномочий по урегулированию вопросов трудовой миграции.

В-седьмых, широко распространить практику двустороннего сотрудничества государств СНГ в разрешении вопросов трудовой миграции.

В заключение, хотелось бы отметить, что развитие социально-экономических связей между государствами-членами СНГ, исходя из требований современных реалий, бурно развивающегося мира непременно будет служить во благо и процветания наших народов, что является самой актуальной на сегодняшний день задачей, которую нам предстоит решать совместными усилиями.

III. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ О СОСТОЯНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Б.Б. Алимухамедов - заместитель министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан

За последние 15 лет глобальный рынок труда, по данным Международной Организации Труда (МОТ), пополнился почти 1,5 млрд. человек из стран бывшего Союза ССР, его союзников, из развивающихся стран, а также Китая и Индии. И это пополнение произошло за счет населения, которое не имело должного опыта жизни и работы в условиях конкуренции, свойственной рыночным отношениям; а также в условиях стремительно набирающей темпы глобализации и открытости экономики, обуславливающих существенные изменения во всей системе социально-трудовых отношений.

Наряду с этим в последние годы интенсивно развиваются процессы территориальных перемещений, в том числе в целях осуществления трудовой деятельности. Принимая во внимание население, не занятое экономической деятельностью, за пределами страны своего рождения или гражданства проживают около 175

млн. человек, что составляет 3% населения мира. При этом каналами внешней, межстрановой трудовой миграции охвачены 90 млн. человек.

С точки зрения вопросов занятости важно также учитывать, что сейчас, по данным Международной Организации Труда, во всем мире насчитывается более 190 млн. безработных.

Все это обуславливает необходимость согласованных, сопряженных действий, выработки таких мер, которые бы учитывали эти объективные реалии.

Моя задача не сгущать краски, а привнести такой дух в нашу Конференцию, согласно которому мы должны признать, что у нас будет рынок труда, у нас будет безработица, у нас будет трудовая миграция.

Хотим мы того, или не хотим, это объективные реалии, обусловленные действием объективных факторов. Поэтому следует особо подчеркнуть, что наша задача, в том числе и практической конференции — выработать такие рекомендации, которые бы учитывали и исходили из этих реалий. А эти реалии говорят, что во всем мире предусматривается не полное искоренение безработицы, не ликвидация нелегальной миграции. А разработка и принятие таких мер, прежде всего - правовых, законодательных, которые бы позволяли удерживать эти процессы в тех нормах, которые допустимы и возможны.

С этих позиций можно анализировать ситуацию с обеспечением занятости в Узбекистане, рассматривать те меры, которые принимаются правительством, а также приоритеты в области занятости и рынка труда.

Прежде всего, необходимо, конечно, учитывать, что эти процессы будут испытывать действие демографического фактора. Особенность здесь в том, что Узбекистан относится к регионам с демографическим ростом населения и трудовых ресурсов.

Но имеется устойчивая тенденция ослабления давления демографического фактора на рынок труда. В чем это выражается? Прежде всего, в том, что снижаются темпы естественного прироста населения. И это обусловлено изменением, существенными сдвигами в демографической ситуации, связанной с рождаемостью. За последние 30 лет коэффициент рождаемости снизился более, чем в два раза и сейчас он составляет 20 промилле.

Важно иметь в виду, что меняются также репродуктивные установки населения, женщин. Сейчас уже и городские, и сельские женщины предпочитают небольшое количество детей, поскольку это обусловлено экономическими факторами.

Почему на этом надо делать специальный акцент? Потому,

что проблемы демографического развития мы выходим на существенные, радикальные проблемы, связанные с осуществлением и углублением реформ в сфере экономики.

Расчеты показывают, что ежегодный прирост населения любой страны на 1% требует адекватного прироста национального дохода на 4%. Сегодня уже говорилось о том, что в условиях демографического роста нужно создавать много рабочих мест. По нашим подсчетам, чтобы сохранять безработицу на уровне 3-5 %, который по международным стандартам считается допустимым, нужно в республике ежегодно создавать 400 с лишним тысяч рабочих мест. Причем рабочих мест, приносящих доход.

С точки зрения рынка труда, необходимо подчеркнуть и еще один такой момент. Дело в том, что тот устойчивый экономический рост, который наблюдается в республике за последние годы, по последним вот данным, итоги вот 9-ти месяцев показывают 7 % экономический рост, классически он должен сопровождаться ростом занятости. И это происходит.

Но при этом в сфере занятости и на рынке труда имеется ряд актуальных проблем.

Во-первых, имеет место занятость в неформальном секторе. Сейчас порядка 3 млн. человек, можно сказать, получают доходы, будучи занятыми в неформальном секторе. Это тоже объективная реальность, которая, кстати, существует практически во всех страны бывшего Союза.

Второй момент связан с тем, что мы в миграционных процессах имеем отрицательное сальдо. Т.е., приток населения в республику меньше оттока населения из республики. Этот отрицательный баланс составляет на протяжении последних лет порядка 100 тысяч человек.

Третий момент, который оказывает влияние на рынок труда выражен в том, что совокупное предложение рабочей силы значительно превышает спрос на рабочую силу. У нас в силу демографических особенностей, и в силу структурных преобразований на рынок труда выходят те, кто пополняют трудовые ресурсы, те кто высвобождается из отраслей экономики и те, кто в настоящее время не занят по объективным причинам. Совокупное предложение рабочей силы составляют порядка 750—800 тысяч человек, а совокупный спрос, как мы уже сказали, это более 400 тыс. рабочих мест, плюс 30 тысяч вакансий. И это позволяет нам удерживать безработицу на допустимом уровне.

Но при этом структура занятости имеет элементы иррациональности и неэффективности. Все еще большая часть трудовых ресурсов сосредоточена в сельском хозяйстве (но при этом необходимо учитывать, что в последние годы интенсивно растет занятость в фермерских хозяйствах), в сфере материального

производства. Сфера услуг пока не занимает той доминирующей роли, которую она имеет во многих зарубежных странах. Отсюда и целый пакет мер, который принят только в этом году.

Вот я хотел бы на этом остановиться подробнее. Как уже отмечалось, ситуация складывается таким образом, что необходимо создавать и в немалом количестве новые рабочие места. Средняя стоимость одного рабочего места, по нашим данным, составляет от 500 тысяч до 3-х миллионов сумов. Вот такой вот диапазон. Нетрудно подсчитать, сколько нужно будет капитальных вложений, чтобы создать 400—500 тысяч рабочих мест, которые удерживают безработицу в этих уровнях.

В этих условиях необходимо избрать такую политику, которая бы создавала рабочие места при меньших затратах. И вот здесь, в этом году в республике реализуется целый пакет мер, которые могут представить интерес и для наших коллег из других стран. О чем идет речь?

Прежде всего, и это законодательно уже закреплено, мы признали и так сказать, легализовали занятость определенных категории населения, которые до настоящего времени, формально являлись занятыми, де-юре, они все-таки, не были таковыми признаны. Я говорю о тех, кто работает на дому, занят выращиванием крупного рогатого скота и реализацией продукции животноводства, произведенной в личных подворьях и дехканских хозяйствах. Т.е., это те категории, которые составляют, или занимают определенную нишу в секторе неформальной занятости.

С точки зрения их вовлечения в социально защищенную трудовую деятельность важное значение имеет развитие и расширение кооперации между крупными промышленными предприятиями и домашним трудом. Следует отметить, что домашний труд, как специфическая сфера труда существовал и раньше в Узбекистане, может быть даже и в других странах. Его значение определяется тем, что домашний труд — это форма занятости, которая обеспечивает труд тех категорий, которые в силу объективных обстоятельств не в состоянии постоянно работать на стационарных рабочих местах и вынуждены сидеть дома. Это, прежде всего, многодетные матери, это женщины, имеющие малолетних детей, это не имеющие профессиональной подготовки лица, это граждане, впервые выходящие на рынок труда.

Вот для них необходимо было создать такие стимулы, чтобы они чувствовали себя: а) - защищенными, б) - занятыми. С другой стороны, и предприятия, которые бы нанимали этих людей, то же должны иметь какую-то от этого выгоду, прежде всего финансово-экономическую. Принятый в начале этого года специальный Указ Президента Республики Узбекистан о развитии

и расширении кооперации между крупными промышленными предприятиями и надомным трудом устанавливает два очень ощутимых стимула для крупных промышленных предприятий, принимающих на работу надомников по трудовым договорам. Это: 1) освобождение от уплаты единого социального платежа от фонда оплаты труда надомников, сроком на 5 лет, начиная с января этого года и 2) освобождение от уплаты налога на имущество оборудования, которое безвозмездно передается надомникам.

Результат этого по итогам 9 месяцев т.г. выражен в следующих цифрах: мы имеем уже сейчас порядка 40 тысяч таких рабочих мест надомного труда, созданных в кооперации с крупными промышленными предприятиями, где люди имеют возможность не только работать, но и получать доходы. И тем более, что законодательно они уже считаются занятыми и социально защищенными. Такая мера, как скажем, защита в связи болезнью, или производственной травмой, профессиональным заболеванием и т.д. Весь комплекс механизмов, который предусмотрен для наемных работников в Трудовом Кодексе, он распространяется и на эту категорию граждан, то есть надомников, работающих по трудовым договорам с крупными промышленными предприятиями.

Следующее важное социально значимое направление - это развитие сферы услуг и сервиса. В специально принятом Постановлении Президента Республики Узбекистан №ПП-325 от 17 апреля 2006 года предусматривается в предстоящие 5 лет увеличить занятость в этой сфере в 1,6 раза.

А такая мера, как стимулирование выращивания крупного рогатого скота и производство продукции животноводства в личных подворьях и дехканских хозяйствах важна, прежде всего, с точки зрения обеспечения, признания факта трудовой деятельности и социальной защиты этой категории занятых.

Есть еще один аспект проблемы занятости. Речь идет о качественной сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, речь идет о трудоустройстве, о рациональном использовании труда выпускников колледжей, лицеев и высших учебных заведений.

В Узбекистане, как наверно всем известно, формируется уникальная система среднего специального профессионального образования, которая охватывает весь контингент населения в возрасте до 18 лет. Т.е., по сути дела 3 года весь контингент получающих общее среднее образование в школах, он как бы выносятся из рынка труда, он готовится к рынку труда. Но он уже вольется в рынок труда профессионально подготовленным.

Поэтому сейчас архиважная задача — подготовить условия для того, чтобы эти ученики имели достойные условия, достойную занятость и рабочие места, которые соответствуют их профессии. Целый пакет соответствующих нормативных и методических материалов на этот счет уже разработан и начинает реализовываться.

В Узбекистане важное значение уделяется такому направлению политики на рынке труда, как развитие микрокредитования. В современных условиях это направление, в том числе по поддержке семейного бизнеса имеет исключительно важное значение для обеспечения занятости, прежде всего женщин.

Только из Фонда содействия занятости в текущем году на активные меры использовано более 16 млрд. сум, из них 8,5 млрд. сум — это микрокредитование. В том числе и на покупку крупного рогатого скота, например, в отдаленных сельских районах, в приграничных горных территориях, в которых нет достаточно развитого производства и социальной инфраструктуры, и практически единственным источником занятости там является или надомный труд, или семейный бизнес, или разведение, производство и реализация продукции животноводства.

Завершая свое выступление, я хотел бы обратить внимание вас, уважаемые коллеги, на проект рекомендации Конференции. При их доработке и конкретизации целесообразно учесть несколько следующих моментов.

Первый касается так называемой демонополизации, или разгосударствления служб занятости. Этот вопрос, который действительно, важен. И тот модельный закон "О занятости населения", и те поправки в Закон "О занятости населения", которые могут быть внесены и будут вноситься, они будут предусматривать работу в этом направлении. Но необходимо учитывать, что согласно целям, принципам Международной Организации Труда, и тем Конвенциям о занятости, которые ратифицированы многими странами, представители которых сегодня участвуют в настоящей Конференции, каждое государство должно создавать такую сеть служб занятости, которая работала бы бесплатно, предоставляла бы услуги бесплатно, не на коммерческой основе. Но, в тоже время, создание негосударственных служб, или бюро по трудоустройству, не запрещено, но тем не менее, должно находиться под контролем государства. И вот этот момент следует отразить в рекомендациях.

Второй момент связан с вопросом о незаконной миграции. Проект закона "О миграции" предусматривает все, что включено в повестку дня настоящей Конференции. Наряду с этим работа в этом направлении ведется в рамках ЕврАзЭС. Но, требуется,

видимо, время, или согласование усилий. Мы начали эту работу с создания необходимых правовых и организационных условий для того, чтобы регулировать процесс внешней трудовой миграции.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АГЕНТСТВА ПО ВОПРОСАМ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ГРАЖДАН НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ЗА РУБЕЖОМ

*Д.Ф. Сатвалдыев, заведующий отделом международного сотрудничества
Агентства по вопросам внешней трудовой миграции*

Нормативно-правовая база

Основной нормативно-правовой базой по трудоустройству наших граждан за рубежом является Конституция Республики Узбекистан, закон "О занятости населения". Большие надежды на урегулирование вопросов внешней трудовой миграции мы связываем с разработкой проекта закона "О миграции населения", "О внешней трудовой миграции".

Раньше (до 2003г.) единственной организацией осуществляющей трудоустройство граждан за рубежом являлось Агентство по вопросам внешней трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, созданное на базе Республиканского Агентства по делам трудящихся мигрантов, начало свою деятельность с декабря 1994г. Первой страной с которой было заключено соглашение о сотрудничестве была Южная Корея.

В дальнейшем в республике был принят "Закон о занятости населения" (новая редакция) от 1 мая 1998г. №616-1 и изданы ряд подзаконных актов определяющих порядок и нормы трудовой миграции из Узбекистана за рубеж.

В частности Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №408 от 19 октября 1995г. "О профессиональной деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом, а также дальнейшими изменениями и дополнениями Постановление Кабинета Министров №162 от 06.04.2001г. и Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №410 от 23.10.2000г., был определен порядок выезда граждан республики за рубеж для осуществления трудовой деятельности.

Принимая во внимание необходимость организации и управления процессами внешней трудовой миграции и модернизации существующего в Узбекистане механизма экспорта и импорта рабочей

силы Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №162 от 6 апреля 2001г. на базе Республиканского Агентства по делам трудящихся-мигрантов создано Агентство по вопросам внешней трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

В целях дальнейшего развития сотрудничества и расширения возможностей трудоустройства граждан нашей республики за рубежом было принято Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан №505 от 21 ноября 2003 г. В целях расширения зоны охвата и требованиями корейских партнеров связанной с увеличением квоты были учреждены хозрасчетные Бюро по трудоустройству граждан за рубежом в Ташкенте, Бухаре и Нукусе с правами юридического лица, непосредственно подведомственные Министерству труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Таким образом, в настоящее время в республике трудоустройством граждан нашей республики за рубежом занимаются только специально созданные государственные подразделения.

Кроме того при Агентстве по вопросам внешней трудовой миграции имеется Центр предвыездного обучения и подготовки. В данном центре кандидаты проходят обучение по языку страны пребывания, обычаям и традициям, технике безопасности и им прививают навыки культуры страны пребывания.

Всего за 1995—2005 годы было трудоустроено за рубежом более 15 тысяч наших граждан.

Республика Корея

Отправка наших граждан в Республику Корею производится в настоящее время по системе промышленной стажировки, т.е. первый год они проходят обучение на производстве, а последующие 2 года работают как рабочие по специальности.

Основанием для отправки наших граждан в Республику Корея является межведомственные соглашения, подписанных между Агентством и корейскими партнерами.

Нашими партнерами являются: Корейская Федерация Малого и Среднего Бизнеса, Строительная Ассоциация Кореи, Национальная Федерация сельскохозяйственных кооперативов.

В 2001-2003гг. мы работали по направлению на работу по международному проекту КЕДО на строительство легководородной электрической станции в Кумхо (КНДР).

В ходе визита 10-12 мая 2005 года в Узбекистан Президента Республики Корея Но Му Хёна сторонами было подписано межправительственное Соглашение по социальному обеспечению граждан обеих стран. Данное Соглашение урегулировало статус наших

граждан в Южной Корее, позволив им не выплачивать обязательные страховые суммы в Пенсионный фонд Кореи, которые в настоящее время составляют 4,5% от ежемесячной заработной платы нашего работника на паритетной основе. Это позволит экономить нашим гражданам от 400 до 600 долларов США ежегодно.

17 августа 2004 г. в Республике Корея параллельно системе промышленного обучения внедрена система разрешений на трудоустройство иностранцев. Найм будет осуществляться только в странах, с которыми на этот счет подписаны двусторонние соглашения. Таких стран на данный момент всего семь: Таиланд, Шри-Ланка, Вьетнам, Монголия, Индонезия, Филиппины и Узбекистан.

Выбор стран отправки осуществляет Комитет по стратегии иностранной рабочей силы и Министерство труда Республики Корея. (Назначение отправляющих стран для системы разрешений на трудоустройство осуществляется независимо от Системы промышленной стажировки). Отбор и приглашение рабочих осуществляется государственными учреждениями Республики Корея и направляющей стороной, без посредничества частных отправляющих агентств.

Иностранные работники приглашаются в Корею с условием, что нелегальные иностранцы, находящиеся в стране возвращаются домой.

29 марта 2006г. во время государственного визита Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова в Республику Корея (28-30 марта) состоялось подписание Меморандума по пониманию между Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством труда Республики Корея о найме рабочих по Системе разрешения занятости и наша республика получила право направлять своих граждан на работу в Южную Корею по новой системе.

Делегация Министерства труда Республики Корея в составе 3 человек: во главе с директором Службы развития людских ресурсов г-ном Джин Ха Канг и программистами Информационной службы Джан Су Ми и Джон Джин посетила Узбекистан с 27 по 30 июня 2006г. В период пребывания в Ташкенте данная делегация установила программу SPAS, которая позволяет передавать всю информацию по кандидатам по Интернету в Республику Корея практически без потери времени. Данная делегация также провела инструктаж сотрудников отдела миграции по пользованию базой данных Ogate, а также ознакомила с процедурой функционирования Системы разрешения занятости сотрудников Агентства по вопросам внешней трудовой миграции.

Следующим этапом сотрудничества по реализации новой системы является подготовка и проведение в Узбекистане тестов по корейскому языку, который станет одним из основных

критериев включения кандидатов в список направляемый в Министерство труда Республики Корея.

Малайзия

Агентством в 2002—2004гг. была проведена работа по поиску потенциальных партнеров в Малайзии и возможному подписанию межправительственного Меморандума о сотрудничестве по трудоустройству граждан Узбекистана в Малайзии.

Проект данного Меморандума обсуждался в ходе визитов в Узбекистан малазийской делегацией во главе с министром людских ресурсов Малайзии г-ном Фонг Чан Онн и генеральным секретарем министерства Дато Мохамедом Яхья Бин Нордином в сентябред-октябре 2003г. и ответного визита делегации Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан в Малайзию в апреле 2004г.

В июле 2004 года малазийской стороне был передан согласованный проект Меморандума по найму узбекских рабочих в Малайзии. Однако в дальнейшем полномочия на экспорт рабочей силы были переданы от Министерства людских ресурсов в Министерство внутренних дел Малайзии. Впоследствии Правительство Малайзии объявило об амнистии, согласно которой все нелегальные рабочие могли беспрепятственно покинуть страну до 28 февраля 2005 года и впоследствии въехать на законных основаниях. Начиная с 1 марта 2005г. началась правительственная компания по поиску и депортации лиц не воспользовавшихся амнистией (около 800 тыс. человек). В связи с этим малазийской стороной было принято решение на неопределенное время приостановить проработку вопроса о подписании соглашений со странами, до урегулирования проблемы использования незаконной рабочей силы.

Вместе с тем нашим министерством предпринимаются меры по возобновлению переговорного процесса с малазийской стороной по возможности подписания данного проекта Меморандума. Одной из проблемных сторон сотрудничества с Малайзией являются низкий уровень заработных плат неквалифицированной рабочей силы-150-200 долларов США. В этой связи предполагается проработать возможность направления в Малайзию граждан владеющих рабочими специальностями.

Япония

Сотрудничество Узбекистана с Японией в сфере экспорта рабочей силы и профессионального обучения, получило свое начало с подписания "Протокола о сотрудничестве" между Министерством труда Республики Узбекистан и Японской организацией по сотрудничеству в сфере обучения ДЖАЙКОЙ 25 марта 1999г. в Токио.

В 2004г. были проведены переговоры с частной японской "G Net Kyoudou Kumiai" по вопросу стажировки/трудоустройства наших граждан в Японии. По результатам переговоров было принято решение о сотрудничестве с данной компанией через представительство другой японской компании "Шокодо". В настоящее время вопросом сотрудничества с компании "G Net Kyoudou Kumiai" занимается Ташкентское региональное хозрасчетное Бюро по отправке граждан за рубеж. В мае 2005г. первая группа наших граждан (22 чел.) после прохождения языковых курсов японского языка была отправлена на стажировку в Японию.

В настоящее время возобновлен переговорный процесс с ДЖАЙКОЙ и в этой связи прорабатывается направления возможного сотрудничества с японской стороной с подключением Посольства Республики Узбекистан в Токио.

Страны СНГ

Казахстан

В конце февраля 2006г, казахская сторона инициировала подписание проекта Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов, занятых на сельскохозяйственных работах в приграничных областях.

В настоящее время данный проект согласовывается с заинтересованными министерствами и ведомствами Республики Узбекистан.

Кроме того, в настоящее время в заинтересованных министерствах и ведомствах республики рассматривается Протокол о внесении изменений и дополнений в Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты населения трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994г. для проведения внутригосударственных процедур, необходимых для вступления его в силу.

Россия

В 2004г. Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан был проработан проект Межправительственного Соглашения между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Российской Федерации о сотрудничестве в области трудовой миграции, который по дипломатическим каналам в сентябре 2004г. был направлен российской стороне. 28—29 октября 2005 года в Ташкенте состоялось обсуждение проекта Соглашения с российской стороной и в настоящее время согласовывается в заинтересованных министерствах и ведомствах Республики Узбекистан.

В феврале т.г. по дипломатическим каналам российской стороне

был направлен согласованный в министерствах и ведомствах нашей республики проект Соглашения между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Узбекистан и граждан Республики Узбекистан в Российской Федерации. На днях российской стороне направлено письмо с просьбой сообщить о состоянии проекта и возможности ускорения его рассмотрения.

Кроме того, в настоящее время завершается рассмотрение проекта Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества независимых государств.

В настоящее время также завершается проработка в заинтересованных министерствах и ведомствах республики проекта Соглашения о временной трудовой деятельности граждан государств-членов Евразийского экономического сообщества на территории государств сообщества.

Подписание этих документов сторонами на самом высоком уровне гарантирует цивилизованное трудоустройство наших граждан в России и в целом в странах СНГ.

IV. РОЛЬ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ СВОЕГО МЕСТА В СИСТЕМЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Д.А.Мирзакаримов, заместитель председателя Торгово-промышленной палаты Республики Узбекистан

Торгово-промышленная палата Узбекистана, являясь крупнейшей организацией работодателей республики, активно участвует в вопросах содействия занятости населения и создания рабочих мест. Это стало возможным благодаря разработке и принятию "Территориальных программ обеспечения занятости населения, поддержки и развития конкуренции и предпринимательства на 2006—2007 годы". Эти программы разработаны Министерством труда и социальной защиты населения, Госкомитетом по демонополизации поддержке конкуренции и предпринимательства, Торгово-промышленной палатой и утверждены хокимами областей.

В соответствии с данными программами за два года предполагается создание около одного миллиона рабочих мест. В рамках разработанных программ подразделения Палаты осуществляют помощь начинающим предпринимателям в открытии

и развитии собственного дела, оказывают различные виды услуг призванные решать конкретные проблемы предпринимательских структур.

Наши подразделения в регионах видят своей целью устранение в первую очередь административных барьеров на пути тех, кто желает открыть свой бизнес и тем самым не только обеспечить самозанятость, но и создать как минимум два дополнительных рабочих места. Благоприятным условием для практического достижения этих целей является введение с 1 сентября текущего года уведомительной системы регистрации субъектов предпринимательства. В соответствии с постановлением Президента и решением правительства регистрация субъектов предпринимательства теперь осуществляется в течение 2 рабочих дней, и практически устраняет возможность волокиты со стороны чиновников. Но любое решение не работает само по себе. Как показали проведенные нашими территориальными управлениями проверки, препятствием на пути реализации нового порядка является недостаточная техническая оснащённость инспекций, неумение их работников пользоваться электронными средствами связи. При приеме заявлений работники инспекций не фиксируют время приема документов. А это, в свою очередь, ведет к нарушению сроков регистрации. Как можно видеть из характера вскрытых нами нарушений, для реализации законных прав начинающих предпринимателей требуется организовать жесткий общественный контроль за работой инспекций. В осуществлении такого контроля могли бы принять деятельное участие и профсоюзы.

Изучение положения дел с развитием предпринимательских структур показывает, что другой причиной сдерживающей этот процесс является отсутствие у тех, кто желает открыть собственное дело, элементарных знаний ведения бизнеса. Не секрет, что именно недостаток рыночных знаний является в свою очередь причиной экономической несостоятельности и банкротства многих предпринимательских структур на ранней стадии своего развития.

Решить это проблему, а значить способствовать обеспечению занятости экономически активного населения, позволяет развитие в Узбекистане программа "Начни и совершенствуй свой бизнес". Эта программа разработана Международной организацией труда и используется более чем в 80 странах мира. Благодаря развитию сотрудничества с МОТ, нам удалось внедрить эту программу в нашей стране. Её провайдером стал созданный при участии Торгово-промышленной палаты Центр развития рыночных навыков.

Достаточно будет сказать, что в 2003-2005 годах в республике обучено и сертифицировано 44 тренера-преподавателя программы МОТ "Начни

и совершенствуй свой бизнес" (НССБ). Учебные материалы курса "НССБ", включающие учебное "Пособие" и "Технико-экономическое обоснование" адаптированы к условиям Узбекистана, переведены на государственный язык и изданы тиражом по 2900 экз. Разработана национальная "Директория" помощи и советов предпринимателям, изданная также на двух языках.

Подготовленными тренерами за три года обучено на курсах НССБ свыше 2000 начинающих и действующих предпринимателей. Следует сказать, что более половины выпускников программы создают свое дело и успешно интегрируют в бизнес структуры.

Благоприятной предпосылкой для развития этой программы является договор, заключенный между Торгово-промышленной палатой, Министерством труда и социальной защиты населения, Центром развития рыночных навыков. В соответствии с ним Министерство труда осуществляет отбор безработных, желающих открыть бизнес, и оплачивает их обучение, ЦРРН организует обучение отобранных слушателей и ТПП содействует выпускникам в открытии собственного дела. Как показывает жизнь, это наиболее эффективная форма социального партнерства, создающая условия для обеспечения занятости населения.

Мы считаем, что большое поле для совместной деятельности по повышению уровня занятости и созданию рабочих мест есть у ТПП и с профсоюзами. Это, прежде всего, касается вопросов разработки стратегии повышения занятости населения в Республике Узбекистан на период до 2010 года, включая разработку и внедрение методологического инструментария мониторинга ситуации рынка труда, в том числе, молодежного рынка труда.

На наш взгляд, целесообразно совместно более детально изучать процессы происходящие в неформальном секторе экономики. Ведь легализация бизнеса способствует его развитию и укреплению, а значит, способствует созданию новых рабочих мест, обеспечению большей защищенности работников.

Мы готовы обсуждать и решать совместно с профсоюзами вопросы организации модульного обучения для проведения переквалификации работников ликвидируемых предприятий.

О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИТЕТА ЖЕНЩИН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

*Ф.Ш.Акбарова, Заместитель председателя Комитета женщин
Узбекистана*

Республика Узбекистан с первых дней своей независимости придаёт большое значение повышению роли и улучшению положения женщин Узбекистана.

Одним из приоритетных направлений деятельности государства является обеспечение и защита прав человека, а в области обеспечения прав женщин — принцип гендерного равенства мужчин и женщин, зафиксированный в Конституции страны.

Республика Узбекистан, одной из первых на территории Центральной Азии, присоединилась к Конвенции ООН "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин".

Национальные механизмы по продвижению вопросов гендерного равенства и усиления роли женщин стали совершенствоваться начиная с 1995 года, когда был принят Указ Президента Республики Узбекистан "О мерах по повышению роли женщин в государственном и общественном строительстве Республики Узбекистан" и явившийся его логическим продолжением, Указ Президента "О дополнительных мерах по поддержке деятельности Комитета женщин Узбекистана" от 25 мая 2004 года.

Эти документы открыли новые возможности для дальнейшего совершенствования и развития женского движения, а так же наметили пути выявления и реализации потенциала женщин.

Основная деятельность Комитета женщин Республики Узбекистан, как Национального механизма продвижения женщин, заключается в:

— Разработке и осуществлении практических мер по реализации общенациональной политики в сфере социально-правовой поддержки женщин, защите материнства и детства, активизации профессионального, физического, духовного и интеллектуального роста женщин, повышение их социальной и общественно-политической значимости;

— Осуществление эффективного мониторинга и координация деятельности негосударственных некоммерческих организаций, направленная на реализацию мер, по повышению роли и положения женщин в обществе, охране материнства и детства, повышению уровня правосознания и социальной защиты женщин, изучение и распространение положительного опыта работы женских организаций республики и интеграция женского движения республики в международное движение по защите прав женщин;

— Взаимодействие по вопросам формирования здоровой семьи с государственными и общественными организациями, содействие развитию женского и семейного спорта, организация пропаганды здорового образа жизни;

— Организация эффективной работы на местах (в семье, махалле, трудовых коллективах, учебных заведениях и т.д.) по религиозному просвещению женщин, эффективному противодействию попыткам деструктивных сил воздействовать на сознание женщин;

— выявление талантливой женской молодежи, участие в подготовке резерва кадров из числа женщин;

— выработка и реализация мер по решению вопросов занятости женщин, улучшению условий их труда, особенно в сельской местности, уровня их социальной защищенности на предприятиях, в учреждениях и организациях, вовлечение их в предпринимательскую деятельность.

Поставленные задачи могут осуществляться только при сотрудничестве с государственными и общественными институтами, в частности с Федерацией профсоюзов Узбекистана, а также с Международными Фондами.

Уровень экономической активности женщин в целом ниже, чем мужчин (в экономике Республике Узбекистан доля женщин и мужчин составила 44% и 56% соответственно).

Традиционные для женщин сферы приложения труда - образование, здравоохранение, культура, искусство, наука и научное обслуживание (доля женщин от 70% до 76%)

От общей численности на руководящих должностях по отраслям экономики женщин всего 51818, это составляет 28,8%. Но по некоторым отраслям в последние годы появилось тенденция к увеличению численности женщин руководителей.

Например, в области образования женщины-руководители составляют 50,2%, в области культуры и искусства — 37,4%, здравоохранение, физкультура, спорт, социальное обеспечение 30,7%, в области связи 35,3%, наука и научное обслуживание 26,6%, финансы, кредит, страхование—26,0%.

В целом проводится большая образовательная работа среди женщин для повышения лидерских их качеств, в том числе и через СМИ — пропагандируются деловые качества женщин— руководителей. Формирование "положительного имиджа женщины Узбекистана" происходит на основе позитивных восточных традиций, но вместе с тем пропагандируется образ современной женщины, высокообразованной, знающей свои права, владеющей информационными технологиями, принимающей активное участие в социально-экономической и политической жизни общества.

В Республике возросло число публикаций освещающих как достижения, так и проблемы женского движения, касающиеся дискриминации женщин в семье и др.

В численности официальных безработных по состоянию на начало 2006 года доля женщин составляло 60,5% и мужчин 39,5%.

Средняя продолжительность поиска работы женщин выше, так как при приеме на работу со стороны работодателей отдаётся

предпочтение мужчинам, потому что женщина имеет льготы по таким некоторым параметрам, как декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком и т.д.

Государством созданы правовые гарантии женщинам-матерям и работающим женщинам по их социальной защите на производстве и в быту.

Предоставлено право выхода на пенсию женщинам, достигшим возраста пятидесяти четырёх лет. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет и работающим в учреждения и организациях, финансируемых из бюджета, разрешена сокращённая продолжительность рабочего времени, не превышающая тридцати пяти часов в неделю. Все эти гарантии определены положениями Трудового Кодекса, Указами Президента и другими нормативными актами.

Ежегодно в Узбекистане открываются около 400 тыс. новых рабочих мест, свыше 40% из которых, предоставляются женщинам.

Разработана специальная Государственная программа, рассчитанная на 2005—2007 годы по созданию рабочих мест для женщин.

За 9 месяцев этого года создано 196 тысяч 147 новых рабочих мест; — 104203 мест за счет развития малого и частного предпринимательства, — 40257 мест за счет организаций малых предприятий и микрофирм, — за счет индивидуального предпринимательства—31562 рабочих мест, — в фермерских хозяйствах создано 32384 рабочих мест, — за счет создания надомного труда и семейного предпринимательства 70539 рабочих мест.

Совместно с ННО республики проводится цикл тренингов "Как начать свой бизнес", "Как составить бизнес план", "Основание маркетинга", "Женщина и общество", "Малый и средний бизнес", "Женщины и их права", "Гендерное развитие" и др., направленных на развитие женского предпринимательства.

Более 3000 женщин было обучено по программам, направленным на развитие местных промыслов и ремесленничества.

Создана постоянно действующая комиссия при палате товаропроизводителей и предпринимателей Узбекистана по развитию женского предпринимательства.

Установлена 50 процентная льготная оплата лицензий на занятие индивидуальной трудовой деятельностью начинающим женщинам предпринимателям в течение первого года деятельности.

Организовано микрокредитование малого бизнеса для женщин в системах "Микрокредитбанка" и "Узтадбиркорбанка", банка "Замин" и во всех коммерческих банках.

С момента создания специального "Микрокредитбанка", в Каракалпакии, в городе Ташкенте и во всех вилоятах, совместно с управлением данного банка проведены для широкой аудитории

семинары. На сегодня "Микрокредитбанком" выделено 2 670,0 млн сумов в связи с чем получили рабочие места — 4121 человек.

Со стороны коммерческих банков на состояние 1 октября выделено женщинам предпринимателям 29943,8 млн сумов это на 171% больше чем 2005 году за этот период.

В настоящее время в республике создана и активно работает Ассоциация кредитных союзов, которая выделяют кредиты начинающим своё дело женщинам-предпринимателям.

В 2005 г принят совместный приказ Министерства труда и социальной защиты, Торгово-промышленной палаты РУ и Ассоциации деловых женщин " Об организации учебных курсов для женщин, признанных безработными".

В целях улучшения положения женщин попавших в кризисную ситуацию, Комитетом женщин Узбекистана совместно с рядом ННО и международных организаций созданы Центра социальной адаптации семьи, в которых женщины получают необходимую социально-психологическую, юридическую помощь и экономическую поддержку. Они обучаются различным профессиям и впоследствии трудоустраиваются. Анализ показывает, что в кризисные ситуации чаще попадают женщины не имеющие постоянное место работы, и с неблагополучных семей.

Всегда планируя дальнейшую работу целесообразно исходить из результатов исследований и анализа положения дел.

Недавно проведенный социологический опрос Центра "Ижтимоий фикр" показал, что 36,6 % опрошенных женщин имеют постоянную работу, приносящий стабильный доход.

Опросом выявлены следующие причины, по которым опрошенные женщины в настоящее время не работают:

49,3% — домохозяйка, 11,1%—ищут работу, 8%— в декретном отпуске, 10,3%— учусь, 2,4% — инвалид.

Важной социальной характеристикой труда является его условия, оказывающие неодинаковое влияние на здоровье и самочувствие женщин.

Опрос показал, что работающие женщины в целом удовлетворены условиями труда, созданными для них по месту их работы.

Так, 28,4% оценили условия как "хорошее", 55,1% —"скорее хорошие", а 6,8%—оценили как, "скорее плохие", 4,5% —"в целом плохие".

Несмотря на проводимую просветительскую работу среди населения, особенно среди женщин. мы сталкиваемся с такими фактами (по письмам и обращениям), порой женщина не знает свои законные права, что это создаёт условия к ущемлению ее прав.

Согласно результатам того же опроса, не знают правовые нормы

труда женщины молодого и наиболее активного трудоспособного возраста (18-49 лет). На вопрос - В какой степени Вы знаете положения Трудового Кодекса Республики Узбекистан 26,5 % ответили, что знают хорошо, знают в общих чертах 51,4% респондентов, 18,9%—не знают, 3,2% затруднились ответить.

Нужно отметить, что чем ниже уровень образования опрошенных, тем ниже информированность.

Для понимания механизма формирования трудовых ориентаций в новых экономических условиях важно выявить, какие характеристики труда имеют первостепенное значение в глазах женщин. С этой целью опрошенным женщинам был задан вопрос "По какой причине Вы заняты исполнением именно этой работы, почему Вы выбрали эту профессию, род деятельности?". В целом, моральные факторы имеют преобладающее значение при выборе работы. Для 23,5% опрошенных является важным содержание работы, т.е. насколько она представляется интересной для самой женщины, 39,3% —считают, что данная работа—это их призвание.

31,2% опрошенных заняты этим видом деятельности только потому, что не имеют возможности найти другую работу, 2,0% - из-за гибкого графика работы. Материальные характеристики труда ("хорошая зарплата") были выделены только 3,2% женщинами.

Для дальнейшего улучшения положения дел по защите экономических и социально — правовых интересов женщин, повышению их роли в семье, общественной жизни и государственном строительстве считаю необходимым:

- Совершенствовать условия для оказания правовой поддержки женщинам, проведения дальнейшей информационно - просветительской работы на местах. В трудовых коллективах особое внимание уделить положениям и нормам Трудового Кодекса Республики Узбекистан, в котором, в частности говорится о дополнительных гарантиях и льготах отдельным категориям работников, а так же о подзаконных актах, устанавливающих предельные нормы физических нагрузок для женщин;

- Провести экспертизу во всех организациях и предприятиях соблюдения положения предельно допустимых норм физических нагрузок для женщин;

- обеспечить государственную поддержку существующей сети центров адаптации и продолжить работу в этом направлении;

- Необходимо постоянно повышать квалификационный уровень работающих женщин, что позволит одновременно повысить их доходы в связи с оплатой по труду по основному месту работы.

- провести гендерный анализ внутренней и внешней миграции населения для более сбалансированного подхода к созданию рабочих мест и рынков труда;

- Необходимо вести мониторинг трудоустройства уволенных сограждан в предприятиях заканчивающих свою деятельность и их трудоустройства;
- Через обучающие программы повышать готовность женщин к занятию малым бизнесом;
- Стимулировать развитие женского предпринимательства;
- В СМИ необходимо развернуть системную работу по пропаганде примеров успешного женского предпринимательства;

РОЛЬ ОРГАНОВ САМОУПРАВЛЕНИЯ ГРАЖДАН В ВОПРОСАХ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

С.Х.Хасанова, заместитель председателя Правления Республиканского Фонда "Махалля"

В данное время во всем мире стоит вопрос о миграции трудящихся. Наша республика тоже входит тоже в эту сферу.

За 15 лет независимости нашей республики созданы все условия для свободного труда. За 15 лет наша республика прошла очень большой путь в развитии экономики, социальной культуры.

В данное время некоторые спрашивают — что такое махалля? Махалля — это по всей республике, по сей день функционирует 9.941 органов самоуправления граждан. Махалля — это компактное проживание граждан нашей республики. Это общественный, негосударственный орган, который свои полномочия выполняет в течении 2,5 лет. Занимается всеми проблемами социальной защиты, благоустройством этой территории, обеспечением малообеспеченных женщин, воспитанием подрастающего поколения. Для этого в махалле создан такой кенгаш, которым руководит, как у нас говорят, аксакал, самоуправлением граждан. Есть секретарь этого кенгаша. Кроме этого у председателя махалли есть советник по духовному воспитанию в этой махалле. Кроме этого, в махалле есть около 12 комиссий по всем вопросам.

За годы независимости проблема миграции коснулась и махалли. Мы за то, чтобы миграция была легальной. Почему мы это говорим? Если легальная миграция, то государство, те органы, которые по трудовому соглашению направляют жителя махалли за границу, они защищают его.

Я приведу пример: если житель махалли в данное время находится в государствах СНГ, в европейских государствах, присылает определенные деньги для семьи, семья получает какое-то материальное благо. Но мы иногда спрашиваем — в каких условиях работает глава семьи? Какие созданы для него социальные условия? Вы понимаете, чтобы проработать два-три года в других государствах кто-то должен его защищать.

Значит, что должна делать махалля? Махалля должна разъяснять

что те граждане, которые хотят заняться полезным трудом в других государствах, должны на законных основаниях оформить договор. В Министерстве труда и социальной защиты специальные агентства созданы. Вот обратиться в эти агентства, узнать все те вопросы, какие там есть проблемы, что он там должен выполнять. Мы за это.

Поэтому, мы что предлагаем? Министерство труда и социальной защиты, республиканские профсоюзы, его отраслевые органы, совместно с органами самоуправления граждан, должны проводить беседы, кроме этого — надо печатать такие памятки, чтобы каждый гражданин нашей республики, который хочет на законных основаниях уехать за границу работать, что он должен выполнить? Он должен знать, с ним должны побеседовать, ему должны разъяснить. Если он не будет принимать это во внимание, то он рискует своей судьбой. Мы за то, чтобы наши граждане, которые проживают вне нашей республики, были защищены нашим государством.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ

*Г.А. Агзамова, первый заместитель председателя Центрального Совета
Общественного движения молодежи "Камалот"*

В современных условиях в Узбекистане созданы определенные предпосылки для временной миграции молодежи в зарубежные страны с целью продолжения учебы, предпринимательства или работ. При большом потенциале молодежи, который сложился в стране в результате высокого уровня рождаемости прошлых лет, эта форма миграции представляется важным фактором занятости молодых людей и повышение её территориальной и социальной мобильности.

В Узбекистане, как и в других странах, имеются два потока трудовой миграции — легальный и нелегальный. Молодые люди, выезжающие на заработки легально имеют правовое обеспечение и социально защищены. Нелегальные потоки, развиваются стихийно и не регулируются государством. Причем, это не характерно только в отношении внешней, но и в отношении внутриреспубликанской трудовой миграции.

Предыдущих докладах было сказано, что доля молодых людей в возрасте от 16 до 30 лет в составе безработных колеблется на уровне 53-56%. Молодые люди всегда составляли среди мигрантов значительную группу. Каждый день тысячи молодых людей незаконным образом пытаются в поисках лучшей жизни проникнуть в другие страны, зачастую руководствуясь неправильной информацией и завышенными ожиданиями складывается параллельная индустрия незаконных турагентов, фирм по трудоустройству и посредников, которая руководит незаконной

перевозкой этих мигрантов. Предполагается, что многие из этих молодых людей трудятся в неформальной экономике, где условия труда часто бывают весьма тяжелыми, а риск подвергнуться насилию чрезвычайно высок. За два последних десятилетия произошло резкое увеличение масштабов торговли девочками и молодыми женщинами, которые часто вовлекаются в проституцию.

Поэтому важным разделом общей социально-экономической политики государства должна быть миграционная политика - целенаправленное воздействие государства на миграцию путем ее стимулирования или ограничения. Главная цель миграционной политики — обеспечение наиболее эффективного перераспределения трудового потенциала по территории страны.

В достижении данной политики большую роль могут сыграть профсоюзы и местные ННО. Она может быть выражена в оказании конкретной материальной помощи, сотрудничестве с правительственными органами по решению проблем вынужденных миграций, обеспечении населения информацией, ознакомлении с законодательно-правовыми актами по нужным вопросам.

По инициативе Центрального совета ОДМУ "Камолот" на местах с 2004 года по всей республике организованы 40 Центров Социальных Служб Молодежи (ЦССМ) и этот процесс продолжается. В этих центрах организованы бесплатные консультационные услуги по правовой помощи молодежи в сферах трудовой миграции и трудоузанности. В Самаркандском ЦССМ проводились тренинги по "Технологии поиска работы", в этих тренингах участвовали около 230 молодежи. Со стороны местных отделений ОДМУ "Камолот" в 2006 году за 9 месяцев 11054 молодежи был оказан помощи в трудоустройстве.

В 2005 году проведен Ташкентский форум "Образование—Занятость—Карьера". В подготовке данного форума оказали содействие Олий Мажлис Республики Узбекистан, заинтересованные министерства, а также неправительственные организации.

В этом форуме обсуждались проблемы занятости молодежи, вопросы профессионального образования, трудоустройства и профессионального роста молодежи в условиях переходного периода.

Были высказаны мнения об объединении усилий и укреплении сотрудничества заинтересованных государственных органов и неправительственных организаций в поэтапном и перспективном решении существующих проблем.

Также обсуждались меры по улучшению качества профессионального образования, улучшения ситуации с трудоустройством выпускников, направленные на адаптацию молодежи в современном обществе и профессиональный дальнейший рост.

В этом направлении ключевыми вопросами Общественного движения молодежи "Камолот" будут следующие:

- Занятость и трудовой потенциал молодежи;
- Молодежное предпринимательства;
- Миграция молодежи;
- Здоровье молодежи;
- Безопасность молодежи;
- Социальная интеграция молодежи;
- Организация и политическая деятельность молодежи;
- Права молодежи;
- Терпимость и социальная сплоченность;
- Интеграция неблагополучных и уязвимых слоев молодежи.

Перед собой Движение ставит следующие задачи:

• Улучшить осведомленность стран СНГ относительно проблем, с которыми сталкивается *молодежь*.

• Мобилизовать общество на исправление ситуации.

• Улучшить обмен опытом и информацией об успешных программах, нацеленных на молодежное предпринимательство и партнерство между государственными и негосударственными организациями, озабоченными проблемами *молодежи*.

• Мобилизовать государственную поддержку различных инициатив, нацеленных на сокращение безработицы и бедности *молодежи*.

• Совместными усилиями определить политику и политические меры, которые могли бы обеспечить поступательное улучшение жизненных условий и благосостояния *молодежи* во всех странах-участницах данной конференции.

• Стимулировать сотрудничество между молодежными организациями во всех сферах общественной жизни.

• Привлечь общественное внимание к проблемам уязвимых групп *молодежи*.

• Оказать поддержку инициативам и программам, целью которых является создание более открытого и терпимого общества.

Надо отметить, что качество населения изменяется и развивается под воздействием социально-экономических преобразований, динамики уровня и образа жизни. Это дает основание считать, что миграционные процессы неоднозначно влияют на качество населения.

Во внутренних миграциях позитивные последствия их несомненны:

— внутри республики происходит большинство учебных миграций, в результате чего молодые люди получают образование и профессию;

— приток в города рабочей силы молодежи способствует её профессионально-квалифицированному росту и трудовой активности;

— происходит смена видов трудовой деятельности, приобщение к новым видам труда и профессиям, в т.ч. основанными на новых технологиях и т.д.

Во внешней миграции:

- расширяется мировоззрение и пространственное мышление;
- появляются новые возможности для более эффективного использования трудового потенциала и повышения уровня жизни;
- развивается трудовая и профессиональная мобильность и т.д.

Мы должны пересмотреть отношение в аспектах миграции труда и в дальнейшем должны уделять внимание к необходимости разработки конкретных мер, которые позволят защитить права молодых в трудовом рынке и мигрантов, независимо от их происхождения, пола, возраста или этнических принадлежности. Молодые люди мигрируют и будут мигрировать впредь. Их потребности носят насущный характер и только пристальное внимание к ним может свести к минимуму порождаемые риски в миграции.

Сегодня как никогда раньше молодые люди находятся в движении, что значительную часть мигрантов составляют люди в возрасте 15-30 лет. Мечта о лучших возможностях и спрос на их рабочие руки за рубежом побуждают многих молодых людей к миграции. Однако молодые мигранты уязвимы: они теряют связь с родными, культурой, экономическими и социальными гарантиями своей страны, при этом не всегда находят поддержку и понимания в новой стране проживания. Миграция труда как внутри стран, так и между странами является аспектом глобализации.

Для решения некоторых проблем, касающихся миграции молодежи, молодые люди должны получить в свое распоряжение эффективные альтернативные варианты, позволяющие им оставаться в своих странах. Это означает ликвидацию таких коренных проблем, как безработица. Для этого также требуется, чтобы молодые люди через образование и повышение квалификации обретали знания и уверенность, которые им необходимы для того чтобы добиться успеха на рынке труда в своих собственных странах.

V. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОТРАСЛЕВЫХ ПРОФСОЮЗОВ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОФОБЪЕДИНЕНИЙ УЗБЕКИСТАНА ПО УЧАСТИЮ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОЦЕССОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

ВЫ С Т У П Л Е Н И Е

*председателя Центрального совета профсоюза работников связи
Т.Н.Назарджанова*

В условиях глобализации экономики одной из важнейших проблем становится сохранение существующих и создание новых рабочих мест, вопрос обеспечения занятости.

Центральный совет профсоюза работников связи имеет определенный опыт работы по обеспечению занятости работников, подготовке и переподготовке кадров. Для нас большую ценность представляет практика, через которую мы уже прошли. Это реструктуризация предприятий связи и, следовательно, имели дело с сокращением персонала, обучением низко квалифицированных работников, их трудоустройством.

Практически все соглашения, а их в отрасли четыре, это Отраслевое соглашение, заключенное с Узбекским агентством связи и информатизации, Тарифные соглашения, заключенные с акционерными компаниями "Узбектелеком", "Матбуот таркатувчи" и Открытым акционерным обществом "Узбекистон почтаси" содержат разделы, посвященные обеспечению занятости работников, подготовке и переподготовке кадров.

На основании соглашений во все коллективные договора включены такие пункты как:

— прекращение трудового договора по инициативе работодателя (кроме случаев предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан) производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

— при сокращении объема производства, изменении форм собственности организовать переподготовку и переобучение работающих за счет средств предприятия;

— при намерении работодателя ликвидировать или реорганизовать предприятие и его структурные подразделения, полностью или частично приостановить производство, если это повлечет за собой сокращении рабочих мест или ухудшение условий труда, уведомлять профком не менее чем за два месяца;

— использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансии, расторжение трудового договора с совместителями);

— добровольный уход работников в период действия предупреждения осуществлять по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей продолжительности срока предупреждения;

— предоставлять возможность высвобождаемым работникам получать другую профессию, за счет средств предприятия;

— предоставлять работнику, получившему уведомление о сокращении, право отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя один день в неделю в течении срока предупреждения, в любое удобное для него время;

— преимущественное право оставления на работе при сокращении предоставлять:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет;
- работникам предпенсионного возраста (2 года и менее);
- работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в неполной семье;
- воинам-интернационалистам.

Профсоюзные органы отрасли постоянно проводят мониторинг за выполнением выше указанных принятых обязательств коллективными договорами и соглашениями.

В течении 2005 года всего расторгнуто трудовых договоров по отрасли 2075, в том числе по сокращению штата 345.

Переобучено и переквалифицировано 1697 чел. в том числе за счет средств предприятия 1119.

В течении 2005 года по направлению с биржи труда трудоустроено 306 чел. в том числе инвалидов, женщин с детьми, из числа многодетных семей 88 чел. За этот период фактов сокращения минимально определенных (квотированных) мест не было.

Создано 674 рабочих мест и 6 новых предприятий.

Центральный совет профсоюза работников связи начал работу по введению базы данных о сокращенных работниках с последующим трудоустройством их при возникновении вакансии или при создании новых рабочих мест. Такие примеры уже сегодня можно привести по Каракалпакскому и Кашкадарьинскому ОПК работников связи, где на вакантные должности приняты на работу из числа сокращенных работников.

В условиях рыночных отношений каждый работодатель заинтересован иметь минимально-необходимую численность для качественного выполнения работ по эксплуатации связи и предоставляемых услуг, поэтому в последнее время идет сокращения численности работников, как основной, так и не основной деятельности. В связи с тем, что в отрасли отсутствуют новые нормативные документы, регламентирующие определение численности производственного штата, то при решении вопроса сокращения не полностью учитываются такие факторы, как физические условия труда, тяжесть и напряженность трудового процесса и др.

Проанализировав все это, Центральный совет профсоюза работников связи вышел с предложением о целесообразности проведения нормирования труда работников, и Коллегия Узбекского агентства связи и информатизации рассмотрев данное предложение на своем заседании поддержала и поручила ЦНТМИ включить в план приоритетных научно-технических исследований в сфере связи в качестве научно-исследовательской работы "Исследование трудозатрат по эксплуатации объектов связи и разработка критериев и нормативов численности производственного штата на предприятиях связи и информатизации". Эта работа в настоящее время проводится.

ВЫСТУПЛЕНИЕ

*председателя Андижанского областного объединения
профсоюзных организаций К.Р.Парпиева*

Андижанское областное объединение профсоюзных организаций и его первичные звенья на основе задач, поставленных IV—Курултаем и "Программы действий профессиональных союзов, объединенных в Федерацию профсоюзов Узбекистана в условиях формирования гражданского общества", вносят свой вклад в развитие рынка труда и повышение занятости населения. В соответствии со статьей 19 Закона Республики Узбекистан "О занятости населения" разработаны "Программа обеспечения работой населения на 2005—2006 годы", на основании которой было запланировано трудоустроить 82605 на сегодня трудоустроено 73322 человек.

В соответствии с "Программой обеспечения работой женщин, рассчитанной на 2005—2007 годы" запланировано трудоустроить 43700 женщин. В течение первой половины этого года трудоустроено 17487 женщин.

Вопросы занятости населения включены в соглашения о сотрудничестве, заключенные с областным хокимиятом, в отраслевые соглашения, а также в коллективные договоры предприятий, организаций и учреждений.

Результативно проводятся ярмарки свободных рабочих мест. Совместно с областным хокимиятом, управлением по труду и социальной защите населения регулярно проводятся ярмарки свободных рабочих мест. Эта своеобразная форма диалога между работодателем и работником, даёт возможность трудоспособной молодежи свободно выбирать род занятий, проявлять свои возможности. В 34 ярмарках приняли участие 507 предприятий, организаций, учреждений различной формы собственности. Ими предложены 2856 вакансий. 2080 безработным оформлены направления для трудоустройства.

По состоянию на 1 января 2006 года численность населения области превысила 2 миллиона 371 тысячу человек. Более половины из них, являются трудоспособными. Число же занятых составляет 952 тысячи человек. Ежегодный естественный прирост населения в среднем колеблется в пределах 35—36 тысяч человек. Это означает необходимость ежегодного увеличения рабочих мест соразмерно указанным параметрам. В соответствии с решением правительственной комиссии за счет переоснащения и внедрения новых технологий на 60 предприятиях будет создано 7213 новых рабочих мест. Начато возрождение 75 предприятий, улучшено финансово-хозяйственное состояние 49 предприятий.

На основании Указа Президента Республики Узбекистан "О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными

промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда" выделены крупные средства, созданы рабочие группы по организации надомного труда. При объединении профорганизаций проводятся "Дни Совета", где руководителями, юристами и специалистами особое внимание уделяется защите интересов надомников. В основу деятельности положено решение исполкома Совета Федерации профсоюзов Узбекистана от 23 января 2006 года "О содействии профсоюзами мерам по поддержке развития надомного труда".

Профсоюзы участвуют в реализации постановления Президента Республики Узбекистан, направленного на оказание содействия сельским жителям в приобретении крупного и мелкого рогатого скота, а также птицы. Для 22124 человек, занятых животноводством в домашних условиях, заведены трудовые книжки, предоставлены льготные кредиты в размере 2 млрд 393 тысяч сумов, предназначенные для покупки скота. До конца года эта сумма возрастет до 2 млрд 800 млн сумов. На местах открыты пункты реализации корма для скота.

В проект постановления этой конференции нами были внесены предложения. Они соответствуют духу конвенций №2—"О безработице", №-36—об обязательном страховании по старости работников в сельском хозяйстве, №78—о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах, №99—о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве, №183—об охране материнства.

Проблема занятости населения носит общемировой характер. Она остра практически для всех континентов и стран, в том числе и для нашей республики. Согласен с выступившими до меня коллегами что, назрела необходимость разработки и принятия рекомендаций по заключению договоров и соглашений, выезжающих за пределы республики соотечественников и эта проблема не только Узбекистана.

В настоящее время узбекистанцы вносят свой посильный вклад в экономику Казахстана, Киргизии, России. Считаю уместным, поставить перед участниками данной конференции вопрос о создании представительств Федерации профсоюзов республики в упомянутых странах для координации мер по защите гражданских, жилищных, трудовых, а также других интересов наших сограждан в тесном сотрудничестве с профсоюзами России, Казахстана, Киргизии.

Подчеркивая актуальность данной конференции, выражаю уверенность в том, что её рекомендации явятся солидным вкладом в решении проблем занятости населения.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

председателя Центрального совета профсоюза работников топливно-энергетического комплекса, геологии и химической промышленности Узбекистана А.Х.Гулямова

В условиях глобализации экономики одной из важнейших проблем становится вопрос обеспечения занятости трудящихся, сохранение существующих и создание новых рабочих мест.

В Программе действий профессиональных союзов Узбекистана в условиях формирования гражданского общества, утвержденной с изменениями и дополнениями на IV Курултае профсоюзов объединенных в Федерацию профсоюзов Узбекистана конкретизированы роль и место профсоюзов в обществе, их взаимосвязи с законодательной, исполнительной властью, с предпринимателями и общественными организациями, определены соответствующие стратегия и тактика, формы и методы работы в решении уставных задач, обозначены социальные ориентиры и приоритетные задачи в социально-экономической, правовой и духовной сферах. В Программе особое внимание уделено внедрению и развитию принципа социального партнерства — как одно из приоритетных направлений деятельности профсоюзов в условиях перехода рыночной экономики.

Профсоюз работников топливно-энергетического комплекса, химической промышленности и геологии Узбекистана, объединяющий в своём ряду более 210 тысяч членов, проводит последовательную и целенаправленную работу по социально-экономической защите своих членов на основе принципа социального партнёрства, в том числе по обеспечению занятости работников. Конкретное проявление этого выражается в разработке и заключении коллективных соглашений, являющихся основой конструктивного сотрудничества с работодателями.

Наш отраслевой профсоюз объединяет работников нефтегазовой, химической, фармацевтической отраслей промышленности, энергетики, геологии и геодезии республики. С органами управления всех вышеуказанных отраслей с учетом необходимых норм и требований соответствующих законодательных актов Республики Узбекистан, нормативных документов и рекомендаций заключены отраслевые соглашения. На предприятиях и организациях отраслей на основе этих соглашений заключены коллективные договора. В соглашениях и коллективных договорах закреплены конкретные обязательства сторон и мероприятия по обеспечения занятости. В частности:

- обеспечение полной занятости работников в соответствии с их профессиями, квалификациями и трудовым договорам;
- согласование с профсоюзным комитетом не менее чем за 2 месяца вопросов, связанных с изменением условий труда и высвобождением работников;

— прекращение трудового договора с работником по инициативе работодателя производить только после получения письменного соглашения профсоюзного комитета;

— при снижении объемов работ и изменении формы собственности с целью сохранения кадров и рабочих мест организовать переподготовку и переобучение работников;

— определить категории работников имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов;

— заключать договора с органами трудоустройства и службы занятости при сокращении штатов;

— гарантировать рабочие места для обучающихся ВУЗах по контракту отраслей, после завершения учёбы;

— в рамках территориальной программы занятости обеспечить создание рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите в количестве не менее 7% (в т.ч. не менее 3% для инвалидов) от общего числа работающих и другие обязательства.

Только в 2005 году в рамках мероприятий коллективных договоров и соглашений созданы более 1300 новых рабочих мест, около 17 тысяч работников переобучены и переквалифицированы, трудоустроены около 4900 человек, в том числе около 700 инвалиды, женщины с детьми и лица неконкурентоспособные на рынке труда. Сегодня около 200 молодёжи по контрактам отраслей учатся в ВУЗах страны и всем им после завершения учёбы гарантированы рабочие места.

В предприятиях отраслей для работающей молодёжи в коллективных договорах закреплены все те гарантии и льготы, которые предусмотрены в Трудовом кодексе Республики.

В соответствии с "Программой действий профсоюзов, объединенных в Федерацию профсоюзов Узбекистана, в условиях формирования гражданского общества" приоритетными направлениями в работе профсоюзов являются вопросы улучшения положения женщин, повышения их статуса в обществе и реализации права на труд, свободный выбор профессии, обеспечение безопасных условий труда, медицинское обслуживание, участие в общественной и культурной жизни, образование и развитие, обучение и лидерство. На предприятиях наших отраслей работает более 40 тысяч женщин в различных профессиях и ответственных должностях.

Последние годы нам удалось усилить гендерную составляющую коллективных договоров и соглашений за счет включения в них ряда дополнительных льгот и гарантий для женщин, таких как:

— предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и матерям;

— оплата содержания детей в дошкольных учреждениях и детских оздоровительных лагерях;

- установление сокращенного рабочего дня для работающих женщин имеющих детей в возрасте до 16 лет, с сохранением средней зарплаты;
- оказание бесплатных медицинских услуг для многодетных работниц;
- оказание материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и многое другое.

На сегодняшний день 30% областных органов отраслевого профсоюза и 25% первичных профсоюзных организаций возглавляют женщины.

В нашей стране сегодня создано необходимое правовое поле для разрешения проблемы гендерного равенства - одинаковой социальной защищенности мужчин и женщин. Права женщин защищают, Конституция республики, Гражданский и Семейный кодексы, Трудовое законодательство и другие законодательные акты. Узбекистан присоединился к международной конвенции "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин", ратифицировал конвенции Международной организации труда "Об охране материнства", "О дискриминации в области труда и занятий", "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" и принял соответствующее законодательство.

С Вашего позволения хотел бы остановиться ещё об одном аспекте в решении проблемы занятости и трудовой миграции, которому особое внимание уделяется в нашей Республике. В решении задач увеличения занятости и устойчивого роста доходов населения республики приоритетная роль отводится широкому развитию различных форм домашнего труда и семейного подряда, включая его кооперацию с крупными промышленными предприятиями. В целях вовлечения в производственную деятельность незанятого населения, увеличения доходов семейных бюджетов, повышения эффективности производственной деятельности крупных промышленных предприятий за счёт организации производства отдельных видов комплектующих, готовой продукции и услуг с использованием домашнего труда в январе этого года принят Указ Президента Республики Узбекистан "О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития домашнего труда". В целях реализации задач определенных данным Указом на сегодняшний день в ряде крупных предприятий наших отраслей используется домашний труд, организовано производство различных продукции и услуг по заказам предприятий. С домохозяйками заключены трудовые договора, они приняты в члены отраслевого профсоюза, на них распространены действия коллективных договоров, а также обеспечен учет их трудового стажа, что даёт право на значение им пенсий и пособий по социальному страхованию.

Вместе с тем среди проблем в области обеспечения занятости населения необходимо отметить рост занятости в неформальном секторе.

Поэтому профсоюзы в целях обеспечения решения IV—Курултая профсоюзов Узбекистана особое внимание уделяют участию в межотраслевых и общереспубликанских программах занятости, социальной защите людей потерявших работу, организации их переобучения и переквалификации, созданию профсоюзных агентств по содействию трудоустройства безработных в сопредельных странах и содействию в реализации мер по ограничению занятости в неформальном секторе.

В заключении хотел бы отметить, что сегодняшний обмен мнениями, информацией и опытом работ, в целом результаты форума несомненно послужат повышению эффективности деятельности профсоюзов в решении проблем занятости и трудовой миграции.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

*председателя объединения профсоюзных организаций
Республики Каракалпакстан С.Д.Ниетуллаева*

С первых дней своей государственной независимости Республика Узбекистан торжественно провозгласила свою приверженность правам человека, верность идеалам демократии и социальной справедливости в обеспечении достойной жизни гражданам, ставя задачей создание гуманного, демократического, правового государства.

Все эти правовые нормы закреплены в Конституции Узбекистана, в частности, в ст. 37 говорится "Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом".

Исходя из этих конституционных норм, в Узбекистане и, в частности, в Каракалпакстане, в законодательном порядке и в повседневной жизни каждому человеку обеспечивается полная свобода экономической деятельности, выбора сферы и формы приложения своего труда.

В развитие конституционных норм, закрепляющих право каждого человека на труд, были приняты законы Республики Узбекистан "О занятости населения", "Об охране труда", "О фермерском хозяйстве", "О леханском хозяйстве", гражданский и трудовой кодексы и т.д. Аналогичные законы и подзаконные акты, применительно к условиям Каракалпакстана, приняты и в нашей республике.

По данному вопросу в Республике Каракалпакстан создана

хорошая законодательная база, на основе которой решаются проблемы занятости людей.

Каракалпакстан — аграрная республика. Больше половины её населения живет и трудится в сельской местности. Основной культурой, которая приносит доход, является хлопчатник. В этом году труженики села в труднейших экологических и климатических условиях одним из первых в Узбекистане, 6 октября 2006 года, обеспечили выполнение госзаказа по продаже государству хлопка-сырца.

Это значит, что в Республике Каракалпакстан в течение года будут непрерывно работать хлопок и масло заводы, текстильные комбинаты, где будут заняты работой люди.

Кроме того, в Каракалпакстане введен в эксплуатацию Кунградский содовой завод, где будет заняты до 3 тысяч работающих. Быстрыми темпами развивается нефтегазодобывающий комплекс на плато Устюрт с привлечением иностранных инвестиций, в частности, таких крупных гигантов как Газпром, "Лукойл" Российской Федерации, а также других зарубежных компаний, что обеспечивает в данное время работой в Каракалпакстане несколько тысяч человек.

В Республике Каракалпакстан строится много новых общеобразовательных школ, профессиональных колледжей, где заняты много людей, и в том числе из молодежи.

Развивается малый и средний бизнес надомный труд, в соответствии с постановлением Кабинета Министров. Как вы видите из вышеизложенного, в Каракалпакстане много делается по занятости населения.

На 1 сентября 2006 года в отделах по труду и социальной защите населения официально зарегистрированы как безработные 4717 человек, численность трудоустроенных граждан за тот же период составила 9721 человек. Это официальные данные, однако, сегодня у нас имеется полная картина состояния дел в этом вопросе: это неполный рабочий день для значительного числа работников индустрии стройматериалов, автотранспорта, текстильной промышленности и др. отраслей, неоплачиваемые отпуска по инициативе администрации—это также скрытая форма безработицы, нерегулярная выплата заработной платы и безработица среди молодежи. Это основные проблемы, требующие своего решения.

Вопрос в том, что, на мой взгляд, их труд не оценивается по достоинству. Фермерам правительством страны установлена низкая закупочная цена на хлопок-сырец и другую сельхозпродукцию. В результате, доходы фермеров, полученные от их продажи товара государству, особенно хлопка-сырца, в полной мере не покрывают расходы на его производство.

Вместе с тем, отток высококвалифицированной рабочей силы из соседней страны ЕвразЭС очень высок. Уезжают врачи, учителя, преподаватели высшей школы, строители, сантехники, электрики, монтажники, а также другие специалисты. Почему они уезжают, ведь у них была работа. Уезжают не только казахи, русские, корейцы, но и представители коренной национальности, каракалпаки и узбеки.

В результате, много высококвалифицированных специалистов разных профессии выезжают в сопредельные Республики, где оплата труда во много раз превышает заработную плату в собственной стране. И поэтому эти люди вынуждены терпеть там все мыслимые и немыслимые произвол работодателя, так как они обеспечивают себя и свои семьи, которые остались в Каракалпакстане из тех средств, которые там зарабатывают.

Сегодня они абсолютно не защищены в правовых и экономических вопросах. Работник зависит не только от произвола работодателя и конъюнктуры рынка, но и от других факторов, где они работают. К этому присоединяются и множество других моментов, по которым они приравниваются ко второму сорту людей, которых не защищает ни закон, ни общество, в котором они проживают. Поэтому необходимо определить правовые отношения между профсоюзами государств, где трудятся граждане Узбекистана, что создаст условия цивилизованных отношений между работником и работодателем.

Необходимо воспрепятствовать практике вывоза частными лицами трудовых мигрантов в сопредельные государства без заключения трудовых контрактов и выполнения необходимых процедур.

В Конституции Республики Узбекистан в ст. 39 говорится, что пенсии, пособия, другие виды социальной помощи не могут быть ниже официально установленного прожиточного минимума. Исходя из этой конституционной нормы, необходимо определить потребительскую корзину и установить сумму прожиточного минимума.

Совету Федерации профсоюзов Узбекистана необходимо обобщить все высказанные предложения участниками конференции по данному вопросу и представить их в правительство республики с тем, чтобы в дальнейшем оно, пользуясь своим правом законодательной инициативы, внесло эту важнейшую проблему в Олий Мажлис Республики.

Необходимо провести широкомасштабную работу по борьбе с бедностью за счет микрокредитования.

Узбекистан—страна с огромными богатыми природными ресурсами, большим научно-техническим потенциалом, но главным богатством все же является наш трудолюбивый народ, которому по плечу решить эти временные трудности.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

Председателя Центрального совета профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Узбекистана К.С.Собирова

Согласно продуманной стратегии в экономике Узбекистан планомерно, поэтапно входит в рыночные отношения. В этом процессе принимает активное участие и профсоюзное движение. Особенности рыночной экономики предусматривают привлечение в экономику иностранных инвестиций и интенсивного использования труда. Само собой понятно, что это может привести к некоторым разногласиям, к новым взаимоотношениям между трудом и капиталом.

В этих условиях на первое место совета профсоюзов выступает защита интересов трудящихся, соблюдение предусмотренных для них прав.

Сегодня компания "Узбекистон темир йуллари" насчитывает в своих рядах 47332 рабочих и служащих, которые обеспечивают полную потребность страны в пассажирских и грузовых перевозках.

За первое полугодие нынешнего года грузооборот вырос на 23 млн. тонн, транзитные грузы, доставленные стальными дорогами, выросли по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 17,2 %. Благодаря этому улучшилось в значительной степени финансовое состояние магистрали, что, в свою очередь, позволило добиться больших успехов в промышленности, повысить эффективность отраслей республики, улучшить благосостояние их работников.

Подтверждением сказанному является тот факт, что за последние годы на предприятиях компании не было как сокращения рабочих мест, так и не обоснованных увольнений кадров.

В заслугу железнодорожников можно отнести и следующее обстоятельство, наряду со своими прямыми обязанностями они осуществляют и большой объем строительных работ. Всем известно, по инициативе Президента республики И. Каримова планомерно и настойчиво создается единая сеть железной дороги республики.

Сдана в эксплуатацию железнодорожная линия на севере республики "Нукус-Мискен-Учкудук-2", совмещенный мост через р. Амударья длиной 681 метров, предназначенный для автомобильного и железнодорожного движения.

На сегодняшний день новая железнодорожная ветка проектируется в Кашкадарьинской и Сурхандарьинской областях. А это позволит создать условия для развития южного региона, в частности, разработки богатых залежей полезных ископаемых. Более 70 % строительных работ осуществляются на новой железнодорожной линии "Ташгузар-Бойсун-Кумкурган" работниками компании.

На объектах, вводимых к сдаче, открываются новые рабочие места. В 2005 году 212 человек и за 9 месяцев 2006 года 236 человек обеспечены работой.

Положительные тенденции происходят и в кадровой политике компании, в академии Государственного и общественного строительства при Президенте республики Узбекистан с 1996 по 2006 годы обучались 38 представителя компании (одна из них женщина) и сейчас они занимают руководящие должности. На сегодняшний день в данном учебном заведении еще 13 наших специалистов повышают свою квалификацию.

Руководством компании уделяется большое внимание подготовке кадров, обеспечивающих успешную деятельность железнодорожного транспорта. На ответственные посты выдвигаются умные, творческие, здраво мыслящие компетентные кадры.

Только в 2006 году 95 специалистов прошли учебу в разных действующих учебных центрах республики.

В Ташкентском институте железнодорожного транспорта действует центр повышения квалификации, по подготовке и переподготовке кадров, за это время 530 кадров массовых профессий и 494 ведущих специалистов прошли усовершенствование за первое полугодие 2006 года.

В технологическом процессе строительства железной дороги предусмотрено ведение больших сварочных работ. Учитывая значимость, особенно в деле обеспечения безопасности движения поездов, 30 сварщиков были направлены на 3-месячные курсы усовершенствования в г. Санкт-Петербург, по результатам учебы с учетом выполняемых сложнейших сварочных работ лицам этой категории повысили заработную плату в среднем на 30-40 %.

Пользуясь случаем, хочу сказать добрые слова в адрес прекрасной половины человечества, занятой на железнодорожном транспорте. Из всех работающих железнодорожников 20 % составляют женщины. Они трудятся наравне с мужчинами, вносят значительный вклад в перевозке и доставке до места назначения народно-хозяйственных грузов, пассажиров и соответственно получают полную заработную плату, пользуются различными льготами, предусмотренными коллективными договорами. Ярким примером уважения к женщинам является то, что из 1093 руководящих работников различного уровня работающих на предприятиях компании 7,4 % составляют женщины.

Приносит хорошие результаты установившаяся связь между железнодорожными учреждениями и организованными на местах

биржами труда. При нашем участии на ярмарках мест организованных биржами труда в 2005-2006 годах 120 граждан с подходящей специальностью были трудоустроены в предприятиях компании.

При компании функционирует Ташкентский институт инженеров железнодорожного транспорта, 2 специализированных профессиональных колледжа железнодорожного транспорта. В течение последних двух лет 1754 молодых специалиста окончили учебу, им выделено 860 рабочих мест. Обязательства по подготовке рабочих мест закреплены в отраслевом соглашении принятом на 2005—2006 годы между администрацией ГАЖК "Узбекистон темир йуллари" и Центральным советом отраслевого профсоюза.

Таким образом созданы необходимые условия для защиты прав молодых специалистов в обеспечении предприятий компании квалифицированными кадрами, что создает условия для выполнения поставленных задач перед отраслью.

В компании в течение нескольких лет ведутся мероприятия по изготовлению подвижного состава (то есть продлению срока эксплуатации), экономии валютных средств, комплектующих изделий и материалов на базе местного сырья.

По проекту локализации непрерывно производится выпуск новых вагонов-цистерн для компании. Только на Андижанском механическом заводе в цехе филиала Пахтаабад за 2005—2006 годы выпущено 74 вагона-цистерны, отвечающие новым стандартам.

В своей деятельности железнодорожники руководствуются указанием Кабинета Министров Республики Узбекистан № 620 от 30.12.2004 года "О государственной программе локализации". В программу включены 5 проектов, реализация которых подразделениями компании даст возможность обеспечения работой трудоспособного населения, открытия новых рабочих мест. В решении этих вопросов большую роль играет профсоюзные организации предприятий. Для достижения поставленной цели от них требуется больших сил и энергии.

В деятельности профсоюзных организаций происходят качественные изменения, направленные в целом на усиление внимания к человеческому фактору. Значит, что отдача его родному производству тоже возрастает. Таким образом надо ожидать новых успехов в процветании любимой Родины, общества, где на передний план выступают профессиональные знания, творческое мышление, новаторство, ответственность за порученное дело.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

*председателя Ташкентского городского
объединения профсоюзных организаций Н.С.Насимова*

Профсоюзы республики в целях достижения своей основной цели — защиты социальных прав и интересов работников на принципах социального партнерства определили формы и методы участия профсоюзов в решении всех возникающих проблем, что нашло своё отражение в Программе действий профессиональных союзов, объединенных в Федерацию профсоюзов Узбекистана, в условиях формирования гражданского общества. В Программе действий, отражены ряд вопросов по содействию профсоюзов с государственными органами в создании условий для обеспечения конституционного права граждан на труд, свободный выбор работы и на продуктивную занятость.

Продолжая работу по внедрению в жизнь данной Программы действий в своем регионе, Ташкентский городской совет объединения профсоюзных организаций заключил соглашение по социальному партнерству с городским хокимиятом. В свете данного соглашения принято совместное постановление городского совета объединения профсоюзных организаций и главного управления по труду и социальной защите населения для организации координированной работы по разработке и выполнению программ создания новых рабочих мест на принципах социального партнерства.

В целях облегчения трудоустройства незанятого населения г. Ташкента и для тесного контакта с работодателями, в районах проводятся ярмарки свободных рабочих мест и вакантных должностей, где большинство участников получают направление на работу в различные предприятия, организации и учреждения а часть направляются на переобучение и переквалификацию или направляются на оплачиваемые общественные работы. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями на рынке труда, как инвалиды, одинокие, многодетные родители, нуждающиеся в социальной защите, испытывающие затруднения в поиске работы и неспособные на равных условиях конкурировать на рынке труда проводится через квотируемые специальные рабочие места создаваемые на предприятиях.

Говоря о занятости, хотел бы остановится на одном немаловажном вопросе - о трудоустройстве выпускников высших, средне-специальных, профессиональных учебных заведений.

Эти вопросы нашли своё отражение в заключенных профсоюзами Коллективных соглашениях с Министерством высшего, среднего специального образования и Главным управлением средне-специального, профессионального образования исполнительного

аппарата хокимията г.Ташкента. На основании коллективных соглашений в системе образования созданы маркетинговые отделы, которые занимаются мониторингами по изучению требований работодателей к специалистам выпускников учебных заведений.

Основная задача этого отдела—привлечение участия работодателей в профессиональной подготовке кадров, создании системы профессиональной ориентации обучающихся в образовательных учреждениях и содействию трудоустройству выпускников.

Во исполнение Указа Президента Республики Узбекистана от 5 января 2006 года № УП-3706 "О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда" и постановления исполнительного комитета Федерации профсоюзов Узбекистана от 23 января 2006 года № 3-4 Ташкентским городским Советом объединения профсоюзных организаций были разработаны рекомендации по содействию развития надомного труда профсоюзными членскими организациями через коллективные договоры путем создания новых рабочих мест для надомного труда.

На сегодняшний день по сведениям городских отраслевых советов профсоюзов в 23 городских предприятиях и организациях созданы более 1000 рабочих мест для надомного труда и в основном на эти рабочие места трудоустроены женщины.

Пользуясь случаем, хочу остановиться на некоторых вопросах связанных с обеспечением занятости, которые на сегодня стоят перед профсоюзами по защите трудовых прав работников.

В стратегии повышения уровня жизни населения Узбекистана особое внимание уделяется развитию роста занятости в сфере малого и среднего бизнеса. За счет активного развития малого и среднего бизнеса предусмотрено создание рабочих мест преимущественно в трудоемких отраслях экономики и секторах, связанных с переработкой сельхозпродукций.

В этих целях нам надо особенно уделять внимания и внести свой вклад по обеспечению ускоренного развития предприятий малого и среднего бизнеса по переработке местного сырья и сельхозпродукции, выпуску конкурентоспособных товаров народного потребления. При этом выпускать не только пряжу и трикотажные изделия из хлопка, а развивать производству выпуска тонкой ткани, а из него продукции и товары, особенно детского ассортимента которые пользуются большим спросом на внутреннем и мировом рынке.

И ещё один немаловажный вопрос развитие национального ремесленничества, в котором на сегодняшний день только в городе Ташкенте продолжают своё дело более 4х тысяч ремесленников.

своей деятельностью решающие вопрос частичной занятости среди молодежи. Для этого необходимо осуществить конкретные меры по дальнейшему развитию ремесленничества и народно-художественных промыслов, созданию в основных туристических центрах объединения народных мастеров и ремесленников, которые помогут обучать молодежь ремесленничеству.

И ещё хотелось бы остановиться на одном вопросе касающемся занятости женщин. В последнее время наиболее частыми обращениями стали обращения женщин, находящихся в отпусках по уходу за детьми в частично оплачиваемых отпусках до достижения ребенку 2 лет. Причина обращения - неоплата пособия по уходу за ребенком, из за недостатка или отсутствия денежных средств на предприятии или требование работодателя расторгнуть трудовой договор. Особенно часто такие жалобы поступают с предприятий со значительной численностью с преобладанием женского труда. Конечно, закон защищает права женщин, и без большого труда удастся вынудить работодателей поступать в соответствии с требованиями Трудового Кодекса. Однако, можно взглянуть на эту проблему и с другой стороны. Рассмотреть причину, побуждающую работодателя нарушать Закон. Например на АО "Тонг" на 290 человек списочной численности в частично оплачиваемых отпусках находится более 100 женщин и возникает трудности по своевременной выплате пособий. В связи с чем для решения данной проблемы хотелось бы обратить внимание соответствующих органов, рассмотреть вопрос возможности частичного покрытия расходов на выплату пособия по уходу за детьми на предприятиях, где преобладает женский труд, за счет средств государственного бюджета.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

*председателя Центрального совета профсоюза авиаработников
Узбекистана Ш.З.Миндалиева*

Профсоюз авиаработников Узбекистана, его структурные подразделения всех уровней работают над выполнением "Программы приоритетных направлений деятельности профсоюза авиационных работников Узбекистана на период 2005—2009 годов", принятой на IV съезде отраслевого профсоюза 4 марта 2005 г.

Позвольте остановиться на основных моментах деятельности Центрального Совета профсоюза по выполнению данной программы.

Наш профсоюз авиаработников в этом направлении выступает за конструктивное разрешение трудовых споров и конфликтов в духе взаимопонимания и социального партнерства. Мы считаем, что основным документом сотрудничества с работодателями, в деле защиты правовых, социально-экономических и других интересов членов

профсоюзу авиаработников являются заключаемые Центральным Советом профсоюзу с ведомствами Отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры. Они заключаются профсоюзами с администрацией предприятий, организаций, учреждений, а так же проводим паритетные переговоры и принимаем совместные решения по возникающим вопросам и проблемам. Исходя, из этого ЦС и его Президиум уделяли значительное внимание их подготовке, заключению и контролю над их исполнением. Соглашения, коллективные договоры и приложения к ним постоянно совершенствовались, расширялся перечень мероприятий по предоставлению дополнительных, существенных льгот, гарантий и компенсаций работникам и членам их семей, пенсионерам, инвалидам и ветеранам, решались вопросы оплаты труда.

Важнейшим фактором социально-экономической защиты авиаработников является рост реальной заработной платы, и увеличение ее доли в общих расходах авиакомпании и других ведомств, предприятий, организаций, совершенствование системы и формы оплаты труда, исключив при этом элемент уравниловки и иждивенчества. И в этом есть определенные успехи, особенно по Национальной авиакомпании "Узбекистон хаво йуллари", благодаря действиям Генерального Директора и установившегося социального партнерства в решении этих вопросов с соответствующими департаментами, управлениями и отделами авиакомпании.

Исходя из реального финансового состояния НАК, согласован следующий подход к решению данного комплекса вопросов на 2006 г.

1. С 01.05.2006 г. повышены должностные оклады на 20%.
2. С 01.08.2006 г. повышен фонд персональных надбавок на 10%, кроме летного состава и инженерно технического состава западного производства.
3. С 01.10.2006 г. повышены должностные оклады на 10%.

Всем присутствующим наверно известно что, средняя заработная плата по Республики Узбекистан (за май 2006 г) составил 99 444, 0 сум, а средняя заработная плата по транспорту (за май 2006 г) — 134 298, 4 сум.

Средняя заработная плата по НАК (за I полугодие 2006 г., без учета персональных надбавок с 01 августа 2006) — 205 тыс. 700 сум;

С 01 октября 2006 г. минимальная заработная плата по НАК составила 18697 сум.

Конечно, в условиях инфляции и роста цен все повышения заработной платы нивелируются и социально-экономическое положение авиаработников остается практически на том же уровне, особенно у низкооплачиваемых.

Мы должное внимание уделяем по принятию и контролю выполнения коллективных договоров. По итогам выполнения коллективных договоров за 2005 г. по профсоюзу авиаработников

в среднем расходы на одного работника составляют 510 390 сум. Это третий показатель по Республике.

Добились полного погашения задолженности по заработной плате, ликвидации задержки выдачи зарплат.

Доля компенсации за задержку заработной платы по вине работодателя записано в Отраслевом Тарифном Соглашении.

Одним из важных направлений нашей работы является совершенствование системы оплаты труда работников НАК. В настоящее время Президиум ЦС совместно с администрацией работает над совершенствованием системы оплаты труда и заработной платы.

Мы постоянно перед СФП Узбекистана ставим вопросы обоснования определения минимальной заработной платы на основе реальной стоимости физиологического минимума, стоимостной цены минимального потребительского бюджета. Решение и практическое их применение будет способствовать усилению социальной защиты работников и членов их семей. Одним из препятствующих проблем решения данного вопроса является отсутствие Генерального Соглашения между Кабинетом Министров, Советом Федерации Профсоюзов Узбекистана и Палатой Товаропроизводителей и предпринимателей. Принятие данного Соглашения намечено на ближайшее будущее, это 2007 год.

Для того, чтобы профсоюзная работа по этим вопросам отвечала требованиям сегодняшнего дня, чтобы каждое нарушение законодательства рассматривалось как исключительное, чрезвычайное событие, нужна четкая система обучения правовым знаниям кадровых работников, профактива, строгая дисциплина, требования жесткого, неукоснительного контроля над соблюдением законодательства о труде, повышения ответственности должностных лиц администрации и работников профаппарата за надлежащее выполнение возложенных на них обязанностей. В обязательном порядке необходимо в каждом профкоме организовать стенды в общедоступных местах, разъясняющие положения коллективных договоров, других локальных нормативных актов, затрагивающие права и интересы работников.

Мы участвуем в рассмотрении проектов всевозможных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, вопросы охраны труда.

Я уверен, что ЦС профсоюза авиаработников Узбекистана совместно с администрацией на принципах социального партнерства будет и дальше совершенствовать свою работу по защите правовых и социально-экономических интересов работников, а это невозможно без четкой структуры, сознательной исполнительской дисциплины, твердой, надежной опоры на подготовленные профсоюзные кадры, широкий круг профактива и всех членов профсоюза. И сила, и ум, и опыт профсоюзов будут направлены для благородных целей, намерений и защиты интересов авиаработников

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

*председателя Сурхандарьинского областного
объединения профсоюзных организаций А. Ахмедова*

Вопросы развития социального диалога, реализации и совершенствования социального партнерства постоянно находятся в центре внимания областного объединения профсоюзных организаций. В области заключено территориальное соглашение на 2006-2008 годы с областным хокимиятом и территориальным управлением торгово-промышленной палаты.

За последние годы заметно укрепился социальный диалог на отраслевом и территориальном уровне. На 1 января 2006 года в области заключено 18 отраслевых, 45 городских и районных соглашений и 8267 коллективных договоров. В коллективных договорах по вопросам занятости принято 7682 пункта из которых 7427 выполнено. Внедрена процедура экспертизы проектов коллективных соглашений, которая дала возможность повысить их качество и усилить социальную составляющую.

Одной из острейших проблем, возникающих в условиях рыночной экономики, решение которых требует больших усилий, в том числе и со стороны профсоюзов области, является обеспечение занятости работоспособного населения, сохранения существующих и создание новых рабочих мест. Усугубилось положение на рынке труда. Десятки предприятий остановились полностью. Большинство работников, отправленных в вынужденные отпуска, лишились какой-либо оплаты. За истекшее пятилетие численность занятых в отраслях экономики сократилось вдвое; в этот период почти треть трудоспособных граждан потеряли работу, стали жить на случайные заработки. Выделяемая безработным государственное пособие и материальная помощь, не хватает на жизнь.

Решение проблемы занятости связано также с организацией переобучения и переквалификации работников. В области 930,8 тысяч работоспособного населения из них 714,4 тысяч человек обеспечены работой, в том числе 536,8 тысяч человек в официальном секторе и 176,6 тысяч человек в неофициальном секторе. Из числа обеспеченных работой 239,3 тысяч человек или из общего числа обеспеченных работами 33,5 процента составило работающие в малом и среднем бизнесе.

В настоящее время временно не работающее население составляет 20,4 тысяч человек или по сравнению с прошлым годом сокращено на 4,0 тысяч человек. В отделах по труду фактически зарегистрированных ищущих работу составляет 15 404 человек, из них 105 человек переобучены по разным специальностям, 556 человек направлены на оплачиваемые общественные работы. 585 гражданам назначено пособие по безработице.

В области в целях обеспечения населения работой, улучшения жизненного уровня и снижения безработицы разработана территориальная программа на 2006—2007 годы. На основании этой программы из всех источников за 8 месяцев текущего года созданы новые рабочие места при плане 21960 фактически 25777 или план выполнен на 117,4 процента.

В свою очередь нами в начале этого года в областной хокимият были даны предложения для разработки программы "занятость" и на 2006—2010 годы. Это следующее:

1. Определить Узунский, Сариассийский, Денауский, Алтинсайский, Шурчинский и Байсунский туманы, города Байсун, Шаргун и Шурчи зонами приоритетного развития по созданию новых рабочих мест.
2. В связи с ежегодным увеличением населения области на 30-35 тысяч человек и с целью резкого сокращения числа безработных, добиться создания в 2006 году—40000, 2007 году— 4200, 2008 году—4500, 2009 году — 5000 и 2010 году—55000 новых рабочих мест.
3. На каждом вновь образованном предприятии определить квоты по 3—7 процента и тем самым трудоустроить инвалидов, матерей, имеющих малолетних детей, военнослужащих, а также освобождённых из мест лишения свободы.
4. Контроль за созданием новых рабочих мест за счёт льготных миникредитов, выдаваемых малому и среднему бизнесу, а также дехканским хозяйствам.

Весомую роль в решении проблем занятости населения сыграл Указ Президента Республики Узбекистан ПФ-3706 о развитии надомного труда. В области на сегодняшний день создано 79 объектов, в которых привлечено к надомному труду 783 чел., из них 626 женщины. В этих целях израсходовано 382,1 млн. сумов.

Областное объединение профсоюзных организаций намерено продолжить работу по участию в регулировании процессов на рынке труда, созданию новых рабочих мест, расширению масштабам инвестиций как в основной, так и в человеческий капитал через инструмент коллективно-договорных отношений, всегда учитывая, что трудоустройство - лучшее средство социальной защиты людей.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

председателя Центрального совета профсоюза работников торговли, потребкооперации и предпринимателей Узбекистана Ч.Ш.Шодиева

Профсоюзные организации работников торговли потребкооперации и предпринимателей Узбекистана осуществляют свою деятельность согласно Устава профсоюзов и Программы действия профессиональных союзов объединенных в Федерацию профсоюзов Узбекистана в условиях гражданского общества.

Согласно Программе действия профсоюзы содействуют

государственным органом в создании условий для обеспечения конституционного права граждан на труд, свободный выбор работы и на продуктивную занятость.

Вопросы занятости регулярно рассматриваются на заседаниях Президиумов и Пленумов профсоюза отрасли и принимаются постановления об усилении влияния профорганов на эффективное регулирование процессов на рынке труда, поддержание высокого уровня занятости, обеспечение максимально плавной перемены мест работы, устранение причин препятствующих этому процессу. А также обсуждаются вопросы труда женщин, детей, молодежи не достигших 18 лет, наемных работников и неформального труда.

Совместно с хозяйственными органами профсоюзные организации отрасли через коллективные договора и отраслевые соглашения ведут работу в создании достаточного количества рабочих мест. В коллективных договорах приняты 12169 пунктов о занятости и из которых выполнены 11435 т.е. выполнено на 94% .

По отрасли в 2005 году созданы 8252 новых рабочих мест.

За год освобождены от занимаемой должности 24682 человек из которых 20035 человек по сокращению штатов и по причине ликвидации предприятий.

Хочется подчеркнуть, что созданные новые рабочие места составляют всего лишь 0,33% по отношению к освобожденным. Число высвобожденных от работы превышают число созданных новых рабочих мест.

Профсоюзы пока не имеют достаточного влияния на процессы трудоустройства и высвобождения работников.

В начале 2006 года ликвидированы системы Акционерных компаний "Узбексавдо" и "Узбекбирлашув", в связи с чем опять выросло число высвобожденных работников.

С целью повышения конкурентоспособности трудящихся на внутреннем и внешнем рынках труда, содействия развития малого предпринимательства и занятости населения профсоюзные организации привлекают в членство надомных работников, так как на сегодняшний день число членов профсоюза занятых надомным трудом составляет 193 человек.

В 2005 году стали членами профсоюзной организации 11858 новых предприятий из которых 43 совместных предприятий с иностранными инвесторами 66. акционерных обществ и 1747 предприятий малого предпринимательства.

Профсоюзы отрасли принимают активное участие в социальной защите трудящихся потерявших работу, в организации их переобучения. За год в отрасли за счет хозяйственных органов переобучены 985 человек из которых 541 человек пере-квалифицированы согласно обязательством коллективных договоров и отраслевых соглашений.

За год в отрасли 807 человек трудоустроены через биржи труда из них 127 инвалиды, женщины и другие слои населения неконкурентоспособные на рабочем рынке. Рынок труда пока не может удовлетворить потребности безработных, предлагая им низкооплачиваемые должности.

Профсоюз отрасли принимает меры по соблюдению законов прав трудящихся на труд и достойной его оплате встает на защиту прав при высвобождении работников при банкротстве и структурном переустройстве организаций.

В данный момент профсоюзные организации отрасли ведут активную работу по трудоустройству двух крупных систем- торговли и потребкооперации. При трудоустройстве этих работников обязательно учитываются их семейное положение, число иждивенцев. Ведется работа по искоренению применения неформального труда.

Неоднократно на заседаниях Президиумов ЦС обсуждены вопросы привлечения в членство профсоюза людей занятых индивидуальной трудовой деятельностью, семейным подрядом и фермерством. В течении двух лет принято в члены профсоюза более 3 тысяч человек занятых индивидуальной трудовой деятельностью и 4700 человек работающих на фермерских хозяйствах.

Предложения.

1. Искоренение наихудших форм детского труда за счет повышения экономического уровня или заработной платы родителей.

2. Размер минимальной заработной платы приблизить к прожиточному минимуму.

3. Открывать вечерние школы для обучения работающей молодежи, не достигших 18 лет.

4. Снизить налоги с заработной платы.

5. Принять меры по ужесточению требований к работодателю за применение неформальной формы труда.

6. Федерации профсоюзов добиться принятия Генерального трехстороннего соглашения.

7. Нужна поддержка правительства в создании профсоюзных организаций в совместных предприятиях.

8. Разработать механизм по применению труда старшеклассников в период школьных каникул.

9. Организовать в летние каникулы трудовые лагеря отдыха.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

*председателя Наманганского областного
объединения профсоюзных организаций И.М.Паязова*

Настоящий форум посвящен одной из самых актуальных тем на современном этапе развития общества. Действительно, в любом

демократическом государстве проблема занятости населения всегда находится в центре внимания государства и профсоюзных организаций.

Как подчёркивается в Программе действий Федерации профсоюзов Узбекистана, в условиях формирования гражданского общества, профсоюзы содействуют государственным органам в создании условий для обеспечения конституционного права граждан на труд, свободный выбор работы и на продуктивную занятость. Эта деятельность была названа приоритетной и на IV Курултае Федерации профсоюзов Узбекистана.

Поэтому, профсоюзные организации Наманганской области совместно с соответствующими государственными органами управления проводят целенаправленную работу по решению проблемы занятости трудоспособного населения в условиях рыночной экономики.

В целях успешного осуществления данной проблемы, в области разработана и реализуется региональная программа обеспечения занятости населения, поддержки и развития предпринимательства.

Согласно утверждённым мероприятиям по выполнению решений IV Курултая профсоюзов Узбекистана в областном объединении создана рабочая группа из числа председателей отраслевых профсоюзных организаций и заведующих отделами объединения по изучению и анализа проблемы трудоустройства населения на местах.

В связи с этим, основное внимание было направлено на усиление деятельности и повышение роли профорганизаций на основе решений IV Курултая. В этих целях в городах и районах области проведены семинары-совещания, где организованы мероприятия "вопросы-ответы" с профактивом.

С целью содействия трудоустройству населения, защите трудовых прав работающих женщин и молодёжи, а также обеспечения контроля профсоюзов в этом деле. В областном объединении создана постоянно-действующая телефонная линия "Ишончи-Доверие"

Изучение положения дел на местах показало, что основная проблема в деле защиты трудовых прав и социально-экономических интересов трудящихся, в том числе женщин является проблема занятости населения, создание новых рабочих мест, а также охрана труда работающих женщин и подростков.

За истекший период текущего года областным управлением труда и социальной защиты населения в тесном сотрудничестве профсоюзных организации в области проведены тридцать четыре (34) ярмарки труда, при этом было трудоустроено более двух тысяч трёхсот (2300) человек, из них девятьсот пятьдесят (950) составляют женщины.

Более чем в пятидесяти пяти (55) крупных промышленных предприятиях организован надомный труд, посредством чего трудоустроено пять тысяч двести девяносто четыре (5294) человек.

В настоящее время в области создано двенадцать тысяч шестьсот девяносто пять (12695) фермерских хозяйств. В связи с этим, отрадно отметить, что в шестистах (600) хозяйствах руководителями являются женщины.

В соответствии с региональной программой "Занятости" за истекший период в области создано более тридцати (30) тысяч новых рабочих мест, из них девятнадцать тысяч четыреста сорок пять (19445) рабочих мест в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства. Квотировано четыре тысячи восемьсот восемьдесят пять (4885) рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями на рынке рабочей силы и на эти рабочие места было трудоустроено более двух тысяч семисот (2700) человек. В результате этого, удельный вес малого бизнеса и частного предпринимательства в структуре внутренней валовой продукции области составил пятьдесят один (51) процент.

Вместе с тем, на местах ещё имеются отдельные проблемные вопросы, которые ждут своего решения:

Первое: Не даёт ожидаемых результатов деятельность центров временного трудоустройства населения системы Министерства труда и социальной защиты населения, так как эти центры практически не охватывают всех граждан, нуждающихся в трудоустройстве.

Второе: За последнее время на местах наблюдается следующая тенденция:

Многие юноши, не имеющие постоянной работы, при посредничестве отдельных физических лиц и частных фирм самостоятельно едут в страны СНГ в поисках работы. При этом со стороны соответствующих государственных органов не гарантируется защита их трудовых прав и социально-экономических интересов.

Для решения данной проблемы считаем целесообразным:

— направлять граждан на работу за рубеж необходимо осуществлять только лишь через органы Министерства труда и социальной защиты населения

— Для удобства населения эту службу Министерства необходимо создать в областях или регионах;

— Учитывая излишки трудовых ресурсов в Республике необходимо увеличить число стран, куда граждане могут официально направляться на работу.

Третье: Во многих частных малых предприятиях и строительных организациях наблюдается порочная практика привлечения граждан на работу без надлежащего оформления трудового договора (контракта). В результате чего, в защите трудовых прав и социально-экономических интересов таких работников возникают различные сложности и проблемы.

Профсоюзные организации Наманганской области и впредь будут

совершенствовать свою деятельность по взаимодействию с государственными органами управления.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

*председателя Центрального Совета профсоюза работников
металлургической и машиностроительной промышленности
Узбекистана Ш.К.Адильова*

Обсуждаемый сегодня на семинаре вопрос о занятости населения является пожалуй ключевым в соблюдении прав человека и важнейшим условием повышением доходов и уровня жизни населения страны.

В качестве одного из важнейших приоритетов развития, реформирования страны и либерализации экономики на 2006 год Президентом страны Исламом Абдуганиевичем Каримовым поставлена задача перед всеми ветвями государственной и исполнительной власти создание широкой социально-производственной инфраструктуры, привлечение необходимых средств для создания новых рабочих мест, обеспечение занятости населения.

Решение этой актуальной проблемы придается не только экономическое но и огромное социальное и политическое значение так как это отвечает стратегическим целям проводимых реформ в Узбекистане - повышением жизненного уровня жителей республики и их благополучия. Конкретные меры по реализации этой задачи определены Указами Президента, Постановлениями Правительства и целевыми комплексными государственными и отраслевыми программами по расширению кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда и по развитию сферы услуг и сервиса в Узбекистане в 2006—2010 г.г.

Во исполнение Указа Президента Республики Узбекистан и Постановлений Кабинета Министров по данному вопросу в ассоциации работников радиоэлектронной и электротехнической промышленности "Узэлтехсаноат" разработан график и конкретные организационно технические мероприятия предприятий —членов ассоциации, по созданию новых рабочих мест и развитию кооперации с надомниками. В соответствии с намеченными мерами на предприятиях определены лица ответственные организацию труда надомников, заключению с ними трудовых соглашений, проведена инвентаризация оборудования, инструментов и оснастки для передачи надомникам. Определены изделия и комплектующие к ним, которые передаются надомникам.

Кроме того за счет привлечения средств инвесторов и акционеров, а в этой отрасли все предприятия акционерные, и реализации

значительной доли госпакета акций. Проводится работа по освоению производства новых деталей по программе локализации и созданию новых производств по расширению экспортных возможностей предприятий. Все эти меры позволят в текущем и в 2007 году на предприятиях отрасли ввести около 600 новых рабочих мест и привлечь к надомному труду около 125 человек.

Разработана и реализуется обширная программа по ускорению развития сферы услуг и сервиса в холдинговой компании "Узсельхозмаш-холдинг"—по обслуживанию фермерских и дехканских хозяйств, а так же предприятий, организаций и городского населения. В соответствии с этой программой в каждой области республики создаются Машино-тракторные парки, где предприятия производители сельхозтехники будут осуществлять фирменный ремонт сельскохозяйственных машин, совершенствовать и повышать технический уровень технических центров по выполнению сельскохозяйственных услуг сельхоз товаропроизводителям, гарантийного и после гарантийного сервиса сельхоз машин. Создается сеть фирменных магазинов в сельской местности для обеспечения сельхоз товаропроизводителей сельхоз техникой, запасными частями и другими изделиями производства предприятий холдинговой компании "Узсельхозмашхолдинг". А так же производится модернизация действующих производств по расширению выпуска новых изделий. Реализация этой программы позволит в ближайшие годы увеличить число занятых в сфере услуг и создать дополнительно 460 новых рабочих мест.

За счет повышения коэффициента использования технологического оборудования и расширения производственных мощностей только в текущем году дополнительно принято на работу на предприятия автомобилестроения 454 человека и на Алмалыкском горно-металлургическом комбинате создано 115 новых рабочих мест и на расширенном производстве вновь трудоустроено 81 человек за счет освоения и запуска в производство нового изделия самолёта ИЛ—114 на Ташкентском авиационном объединении дополнительно принято на работу 577 человек.

За последние два года резко повысились объёмы производства в горно-металлургической отрасли за счет модернизации и создания новых производств. В частности на Бекабалском меткомбинате построены два новых цеха и запущены производство по переработке шлаковых отходов и по выпуску цветных металлов. На вновь созданные рабочие места трудоустроено 245 человек.

Профсоюзные организации отрасли большое внимание уделяют содействию и поддержке работодателей по расширению, модернизации производства, созданию новых рабочих мест и

увеличению занятости населения. По предложению профсоюзных организаций в отраслевые соглашения и в коллективные договоры — включены обязательства работодателей по обеспечению занятости и недопущению мероприятий, влекущих за собой массовые высвобождения работников.

Кроме того, в коллективных договорах включены меры по правовым и социальным гарантиям трудящихся женщин и рабочей молодежи и об обучении молодых кадров. Не секрет, что любому работодателю нужны, как правило, молодые и квалифицированные рабочие. И для подготовки и повышения квалификации молодых рабочих на предприятия компании "Узсельхозмаш-холдинг" в крупных цехах введены должности мастера по профессиональной подготовке из числа бывших высококвалифицированных рабочих, которые и будут отвечать за обучение молодых рабочих.

В связи с образованием надомного труда, профсоюзные комитеты, юристы и технические инспекторы профсоюза устанавливают контроль за соблюдением норм Трудового законодательства при заключении Трудовых договоров надомников и соблюдением норм и правил охраны труда и техники безопасности при работе надомников.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

*председателя Хорезмского областного объединения
профсоюзных организаций М.М.Юсупова*

Как известно, в условиях глобализации экономики на первый план выдвигаются задачи сохранения и организации новых рабочих мест, обеспечения занятости трудящихся. В этой связи мы и собрались на данный форум, чтобы обменяться мнениями и опытом по проблемам роли и места профсоюзных организаций в оказании помощи государственным органам управления в обеспечении населения работой.

В целях претворения в жизнь социальной политики, улучшения социально-экономической, правовой защиты трудящихся наше областное объединение профсоюзных организаций областной хокимият и областное управление торгово-промышленной палаты ежегодно заключают совместное соглашение.

В этом году в целом по области областными советами профессиональных союзов, представительствами профсоюзов, объединениями были заключены 24 областных, 31 районных соглашений, на местах городскими, районными координационными советами профессиональных союзов совместно с местными отделениями управления торгово-промышленной палаты и хокимиятами заключено 11 территориальных соглашений, а на предприятиях и организациях

между работодателями и профсоюзными комитетами заключены свыше 13 тысяч коллективных договоров.

Профсоюзы области взяли под контроль ход обеспечения населения работой и активно участвуют в проводимой работе, вносят свой вклад в решение этой проблемы.

В соответствии со статьёй 19 Закона "О занятости населения" в обеспечении населения работой внесены предложения о разработке областной программы "Бандлик" (Занятость).

Наряду с этим председатель объединения профсоюзных организаций введён в состав областного координационного комитета, созданного в соответствии с решением хокима области для содействия обеспечения населения работой.

Областное объединение профсоюзных организаций совместно с отраслевыми советами, представительствами профсоюзов, ежегодно изучая положение дел с обеспечением занятостью в той или иной отрасли, принимают необходимые меры там, где произошло сокращение рабочих мест или предприятие ликвидировано. Помогают нуждающимся в социальной защите слоям населения—женщинам, молодёжи, инвалидам в устройстве на работу.

Профсоюзные организации области совместно с органами труда (трудовыми биржами) на местах для обеспечения полной занятости работников, предотвращения безработицы включают в разрабатываемые мероприятия такие меры, как использование дополнительных возможностей (льгот) для отдельных слоёв населения в обеспечении их занятостью, оказании помощи работникам работодателями в обучении новой профессии и т.д. и добиваются их выполнения.

Нужно подчеркнуть, что мероприятия по организации новых рабочих мест, внесённые в соглашение между областным объединением профсоюзных организаций, областным управлением торгово-промышленной палаты, а так же хокимиятом как правило, обязательно выполняются.

Так, если на нынешний год было намечено создать в целом по области 30382 новые рабочие места, то на 1 сентября было уже трудоустроено 22591 человек, или задание выполнено на 75 процентов.

Областное объединение профсоюзных организаций в целях изучения на местах и в первую очередь в махаллях положение дел с занятостью населения, изучения имеющихся проблем на постоянной основе, анализа потребности в рабочих местах, в каких именно, создало рабочие группы из работников фонда "Махалля", социального движения молодёжи "Камолот" и председателей сходов граждан махаллэй.

При анализе результатов этой работы выявлено, что особенно много рабочих мест было сокращено из-за ликвидации некоторых предприятий и организаций ряда отраслей народного хозяйства.



ИТОГИ
ДЕЯТЕ-
ЛЬНО-
СТИ
в Ленинске



...ОСНОВНОЕ ПЕРСОНАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
ДОСТИГНУТЬ... КАРДИНАЛЬНОГО РЕШЕНИЯ
ПРОБЛЕМЫ ЗАМЯТОСТИ, ОСОБЕННО
В НЕБОЛЬШИХ ГОРОДАХ
И СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ
Михаил Бондаренко



















в сельском хозяйстве из-за создания на базе бывших ширкатов фермерских хозяйств.

Немалые трудности испытывают в своём трудоустройстве по полученной специальности большинство выпускников профессиональных колледжей области. Высок уровень безработицы в районах, особенно среди сельских женщин из-за высокой плотности населения в кишлаках, избытка рабочей силы. Такое положение бросается в глаза в первую очередь в Кушкупирском, Янгиарыкском и Янгибазарском районах. Для предотвращения развития безработицы, создания новых рабочих мест разработаны городские, районные и соответственно областная программа "Бандлик" (Занятость).

За счёт осуществления мер намеченных в утверждённом решением хокима области № 31 от 1 февраля 2005 года "Программа обеспечения занятостью женщин в Хорезмской области в период 2005—2007 годов; предусмотрено трудоустроить в 2005 году 10590, в 2006 году 11919, в 2007 году 9584 женщин, или в целом за три года создать 32 тысячи новых рабочих мест и этим значительно сократить уровень безработицы.

При выполнении этой программы с помощью активистов сходов граждан махаллей, представителей соответствующих организаций выявляются нуждающихся в работе женщины, затем предложения по их трудоустройству направляются в отделы по труду. Кроме этого открыты службы по оказанию услуг в дачи рекомендаций женщинам по развитию частного бизнеса, для них организованы курсы по изучению основ по организации предпринимательской деятельности ремесленничества (наломничества).

В передачах Хорезмского телевидения и радио, регулярно с участием представителей соответствующих организаций, правоведов ведутся передачи, организуются встречи, беседы на которых даются ответы на вопросы по трудоустройству женщин.

Советы, правоведов, специалистов, их статьи по этому важному вопросу регулярно публикуются на страницах издаваемых в области газет.

В соответствии с мероприятиями, разработанные областным управлением по труду и социальной защите населения и областным объединением профсоюзных организаций на 2006-2010 годы работники профсоюзных организаций на местах совместно с отделами по труду регулярно участвуют в проводимых на местах "Ярмарка свободных рабочих мест".

Эта работа даст свои дополнительные результаты. Если согласно "Программе обеспечения занятости населения" в нынешнем году было намечено трудоустроить 11919 женщин, что на 1 сентября

работа была предоставлена для 9792 из них, задание выполнено на 82,2 процента.

Вместе с тем, что из-за незнания в должной мере многими работниками и работодателями основных положений трудового законодательства в профсоюзные организации поступает немало письменных и устных обращений. По большинству из них достигнуто положительное решение или даны квалифицированные советы юристов.

К примеру, после вмешательства областного объединения профсоюзных организаций восстановлены в судебном порядке на своих рабочих местах незаконно уволенные директор Ургенчской городской школы № 6 Г.Болтаева, мастера производственного профессионального строительного колледжа М.Матякубова и С.Курбанова, работник предприятия "Хоразм тола" Л.Аминова, водитель Кушкупирской центральной районной больницы М.Кучметов и другие, которым за период вынужденного прогула выплачено свыше 420 тысяч сумов.

На наш взгляд для обеспечения населения области работой, снижения уровня безработицы необходимо осуществить следующие мероприятия :

1. Учитывая, что среди незанятой работой частью населения большинство составляют женщины, и что они не обладают профессиональными навыками (знаниями), на местах необходимо создавать промышленные предприятия, развивать ремесленничество и надомничество, предоставлять льготные кредиты для приобретения мини-технологий.

2. В условиях приватизации государственных предприятий, создания фермерских хозяйств, ввести порядок трудоустройства молодых специалистов, в том числе выпускников профессиональных колледжей по направлениям согласно заявкам работодателей.

3. Развивать на селе сеть предприятий по переработке сельскохозяйственной продукции за счёт представления фермерам кредитов и зарубежных инвестиций.

4. Совместно с представителями профсоюзных организаций других республик СНГ разработать программу действий по социальной и правовой защите граждан, неофициально работающих в этих республиках.

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

председателя Центрального совета профсоюза работников образования и науки Узбекистана Н.А.Ахбарова

Профсоюз работников образования и науки Узбекистана в своей деятельности по социальной защите своих членов рассматривает проблему занятости приоритетной.

Президентом и правительством Республики Узбекистан проводится многосторонняя работа для улучшения положения на рынке труда. В настоящее время приняты и действуют необходимые нормативные акты, направленные на формирование рынка труда, создание социально-экономической и организационно-правовой базы, на квотирование рабочих мест для трудоспособных подростков, многодетных женщин, пенсионеров и инвалидов.

Профсоюзные организации нашей отрасли также особое внимание уделяют вопросам занятости педагогических кадров и выпускников высших и средних специальных, профессиональных учебных заведений. Центральный совет профсоюза работников образования и науки совместно с паритетными органами как Министерство высшего и среднего специального образования, народного образования, центром средне-специального, профессионального образования подписал коллективные соглашения на 2005—2008 годы.

В пунктах этих соглашений предусмотрена разработка программы обеспеченности кадрами, в которую включены вопросы перспективных планов потребности в педагогических кадрах, подготовки кадров, трудоустройства и предупреждения текучести кадров, профессионального развития, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Социальное партнерство с данными Министерствами и ведомством ведётся именно исходя из этих направлений работы. В настоящее время, молодые специалисты, окончившие высшее учебное заведение на основе государственного гранта, в целях обеспечения их гарантированным рабочим местом, по направлению трудоустраиваются в определенные организации и учреждения сроком на три года.

В целях обеспечения рабочими местами работников образования и молодых специалистов путём включения в отраслевые и региональные коллективные соглашения, в 2005-2006 учебном году создано 282 новых рабочих мест. По республике, в образовательных учреждениях было создано 3083 новых рабочих мест вместо запланированных 2943. Через биржи труда были трудоустроены 3623 работника отрасли, в том числе 494 инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей, и другие лица, неконкурентоспособные на рынке труда трудоустроены по квотам. За счёт работодателей 109539 педагогических кадров согласно коллективных соглашений и договоров повысили свои квалификации.

В высших учебных заведениях для студентов обучающихся на контрактной основе, в управлениях среднего специального, профессионального образования для выпускников академических лицеев и профессиональных колледжей организована маркетинговая

служба, занимающаяся вопросами их трудоустройства и занятости. В каждом учебном заведении проводится мониторинг педагогических кадров и потребности в них с учётом возраста, текучести, учебной нагрузки, нехватки специалистов по предметам.

Вместе с тем, проблема трудоустройства молодёжи пока полностью не решена. Из числа безработных половина это молодёжь. Особенно много среди зарегистрированных безработных выпускников общеобразовательных школ.

В связи с переходом на обязательное 9 летнее общее среднее и 3 летнее среднее специальное, профессиональное образование примерно 90% выпускников академических лицеев и профессиональных колледжей будут находиться в распоряжении рынка труда. Однако, они найдут новые рабочие места только тогда, если их знания, умения и навыки будут отвечать растущим требованиям мира труда, если они в процессе обучения приобрели профессиональную компетенцию на базе высокой степени готовности применения своих знаний, умений и навыков.

В условиях реально сложившейся экономики Республики Узбекистан существенно возрастает роль системы среднего специального, профессионального образования (ССПО), которая является основным звеном непрерывного образования. Сегодня, среднее специальное, профессиональное образование становится главным фактором экономического и социального возрождения страны.

Современный этап развития среднего специального, профессионального образования характеризуется ростом как востребованности, так и объема подготовки специалистов.

Средние специальные, профессиональные учебные заведения с учетом демографических и географических условий территорий достаточно равномерно распределены по республике, функционируют не только в крупных городах, но и в других населенных пунктах, что несомненно имеет большое значение для удовлетворения региональных образовательных и кадровых потребностей, осуществит максимальный охват обучающихся без отрыва от семьи.

Новые требования к среднему специальному, профессиональному образованию определяют необходимость согласованного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса. Основой такого взаимодействия является Национальная программа по подготовке кадров, направленная на формирование стратегии его качественного обновления. Она является основным концептуальным документом, представляет собой конкретизацию и расширение образования в целях создания правовых, экономических, организационных, методических, научных условий для развития среднего специального, профессионального образования.

Постепенно развивается социальное партнёрство между учебными

заведениями ССПО и предприятиями, учреждениями различных организационно-правовых форм.

Но пока медленно развиваются формирования устойчивой взаимосвязи образования с производством, направленной на значительное приближение подготовки специалистов к требованиям отраслей экономики и конкретных работодателей, обеспечение связи обучения учащихся с предприятиями, на которых им предстоит работать.

Реализация этой проблемы осуществляется в рамках партнёрского сотрудничества между системой ССПО и сферой труда, что является составной частью социального партнёрства как вида общественных отношений социально-трудовой сфере, строящихся на согласовании интересов всех участников этого процесса.

К сожалению, вовлеченность работодателей в систему ССПО, в целом, в настоящее время находится не на должном уровне и они практически не участвуют в планировании и организации профессионального образования. Интересы работодателей, по сути, представляют службы занятости Министерства труда и социальной защиты населения.

При определенном положительном опыте работы бирж труда остается необходимость в поиске других способов вовлечения работодателей в процессы обеспечения развития ССПО, адекватного потребностям производства.

Большинство предприятий, в отношении кадрового обеспечения не могут составить прогноз потребности в кадрах на 4-5 лет вперед, даже крупные предприятия в незначительной мере планируют вопросы кадрового развития, а в небольших предприятиях вообще не ведется та-кая работа.

Исходя из этого назрела необходимость четкой координации деятельности учебных заведений ССПО, с учетом цивилизованного разделения образовательных услуг в зависимости от опыта, материально-технической базы, педагогических и инженерно-педагогических кадров, необходимых в целом условий для подготовки по какой либо специальности.

И сегодня необходимо ориентировать наши учебные заведения не на репродуктивное воспроизводство кадров, а на динамичные изменения, опережающие требования производства, ибо профессиональное обучение напрямую связано с научно-техническим прогрессом.

Этого требует и концепция непрерывного образования сформулированная Президентом Республики Узбекистан Исламом Каримовым на IX сессии Олий Мажлиса. Обоснование данной концепции связано с динамичным характером развития, структурной перестройкой экономики и сменой технологий, которые соответственно изменяют содержание труда. Значит вместо

"образования на всю жизнь" новые условия развития экономики требуют "образования через всю жизнь".

Динамические изменения требований производства выдвигают проблему востребованности выпускников учебных заведений ССПО на рынке труда.

Главным критерием востребованности выпускников является качество профессиональной подготовки. Поэтому, в первую очередь, надо искать ответы на вопросы "Кого готовить? Сколько готовить?". Для этого необходимо проанализировать усредненные показатели возрастного, качественного, демографического состава рабочих кадров предприятий различных отраслей. В результате можно будет увидеть определенные тенденции движения рабочих кадров, их потенциальную востребованность.

Решение этой проблемы мы видим в организации совместной работы региональных управлений ССПО, Минмакроэкономстата, Министерства труда и социальной защиты населения, профсоюзов, а также их подразделений в городах и туманах.

В результате, совместно с работодателями—отраслевыми министерствами и ведомствами, концернами, производственными объединениями, акционерными обществами, совместными предприятиями и их подразделениями на местах, а также другими заинтересованными органами будет сформирован социальный заказ на подготовку специалистов, направленный именно на целевую подготовку, а не просто на удовлетворение потребности молодежи в профессиональном образовании. Ибо получение востребованной профессии является наиболее эффективной формой социальной защиты молодежи, проживающей в конкретном регионе. В основу заказа должны лечь договоры с предприятиями всех форм собственности, индивидуальные договоры, согласованные со службами занятости и хокимиятами городов и туманов по каждому профессиональному колледжу. Суммарный итог ляжет в основу заказа на подготовку рабочих кадров, утвержденный хокимиятами вилоятов.

Наряду с профессиональным обучением молодежи за счет государственных грантов необходимо расширить перечень профессий, подготавливаемых на коммерческой основе за счет индивидуальных средств работодателей. Однако и здесь, ориентир должен быть взят на обеспечение потенциальных возможностей трудоустройства выпускников.

Необходимо анализировать кадровый потенциал региона по профессиональному и возрастному составу, анализировать наличие и перспективы расширения (сокращения) рабочих мест в разрезе профессий и конкретных предприятий, анализировать состав безработных, пути заполнения вакансий рабочих мест, трудоустройство выпускников.

Здесь, на наш взгляд, служба занятости должна быть органом формирования социального заказа, как единственный орган, владеющий полной информацией о положении дел на рынке труда и обеспечивающий контроль за недопустимостью "перепроизводства кадров".

Необходимость планирования структуры и масштабов подготовки специалистов в соответствии с потребностями рынка труда выдвигает следующие основные задачи:

— анализ требований местных рынков труда и их взаимосоответствие в мас-штабах страны;

— совершенствование механизма прогнозирования требований к профессиональным знаниям, умениям и навыкам будущих работников в ситуации рыночной экономики;

— совершенствование содержания образования в целях повышения эффективности функционирования системы ССПО как важного фактора количественного и качественного развития трудового потенциала страны, использования специалистов, развития их профессиональной компетенции и мобильности;

— внедрение новых видов и технологий обучения, разработка более гибких и открытых образовательных программ, направленных на удовлетворение разнообразных требований рынка труда;

— изменение системы хозяйствования учебных заведений ССПО в соответствии с рыночными механизмами.

В новых социально-экономических условиях было бы целесообразно, если учебные заведения будут изучать экономическую ситуацию, её логику, тенденции развития и приспособиться к ней. Объективная реальность заставляет нас все заметнее поворачиваться лицом к требованиям рынка. А рынок требует соответствующих ему рыночных поведения, стратегии и тактики действий, рыночной философии, предпринимательства. При этом, учебные заведения ССПО должны быть ориентированны на организацию принципиально иной деятельности, базирующейся на законах рынка, с проведением маркетинговых исследований и составлением бизнес-плана. Ни одно дело, ни одна работа не могут существовать, если они не удовлетворяют чью-то потребность. Поэтому, если каждый академический лицей и профессиональный колледж будет искать потребности общества в образовательных услугах своего учебного заведения (или другой его деятельности) можно добиться успеха.

В профессиональном обучении безработных граждан можно активно использовать возможности учебной, материально— технической базы, преподавательского состава учебных заведений ССПО. На основе договоров со службами занятости можно сформировать на конкурсной основе сеть базовых учебных заведений, которые практически удовлетворяют потребности безработных в получении профессии с учетом запросов рынка труда.

Функция профессионального колледжа однозначно определена как учреждение профессионального образования для подготовки квалифицированных рабочих и служащих для сфер экономики и общества. Основной целью профессионального обучения в колледжах должна быть подготовка и обучение квалифицированных, конкурентоспособных и гибких специалистов для экономики и других сфер общества, которые отличаются профессиональной компетенцией и стремлением к совершенствованию своей личности посредством постоянного повышения квалификации, и которые находят своё место на национальном и международном рынке труда или сами создают своё рабочее место.

Кроме этого, профессиональные колледжи могли бы стать центрами повышения профессиональной квалификации и переподготовки для работающих, безработных и других.

Целесообразно постепенный переход к системе кооперативного профессионального обучения, которое означает то, что государственные профессиональные колледжи и предприятия (фирмы) и организации и учреждения, независимо от их форм собственности, а также и Министерства, учреждения и ведомства совместно, то есть в кооперации, как равноправные партнёры принимают на себя ответственность задачи профессионального образования молодого поколения. Это обучение проводится в почти равных временных долях в 2 местах обучения: в проф. колледже и на предприятии практического обучения. Этот переход должен начинаться, в зависимости от развивающихся условий экономики, в профессиях, в которых уже сегодня имеются предпосылки для кооперативного профессионального обучения.

Так как предприятия (фирмы) и организации постоянно модернизируют своё техническое оборудование, то кооперативное обучение, имело бы то преимущество, потому что обучение происходит непосредственно в трудовом процессе, в условиях работы на имеющейся на предприятии технике и оборудовании. Выпускники после окончания обучения были бы в состоянии сразу приступить к трудовому процессу. Кроме того, можно было облегчить бремя государственного бюджета для проф. колледжей, если предприятия возьмут на себя часть расходов на практическое обучение.

Практика на предприятиях по содержанию должна проводиться с конкретной постановкой задач относительно профессиональных компетенций, которые необходимо передать, усвоить и тренировать во время профессиональной практики.

Предприятия (фирмы) и организации, которые должны принимать активное финансовое участие в профессиональной подготовке, должны иметь налоговые льготы на ту часть инвестиций расходов, которые

по достоверным сведениям служат профессиональной подготовке выпускников колледжа, чтобы тем самым стимулировать участие экономики в профессиональном обучении.

Считаем целесообразным выйти с предложением в правительство о выделении компенсации безработным гражданам материальных затрат в связи с направлением на работу или обучение в другую местность по предложению органов службы занятости и по предварительной договоренности с работодателями или образовательными учреждениями.

Мы понимаем, что столь масштабные проблемы решить быстро невозможно. Поэтому необходима долговременная целенаправленная работа всех заинтересованных сторон, в том числе и профсоюзных органов, цель которых защита профессиональных, социально-экономических, правовых и интеллектуальных интересов своих членов.

РЕКОМЕНДАЦИИ

научно-практической конференции

"Проблемы занятости и трудовой миграции в странах ЕвразЭС"

30 октября - 1 ноября 2006 года, Ташкент, Узбекистан

В условиях глобализации экономики три паритетных органа: профсоюзы (общественные объединения), органы власти и работодатели играют важную роль в формировании сбалансированного рынка труда и обеспечении достойной занятости населения.

Как подчеркивает Президент Узбекистана Ислам Каримов: "Наиболее актуальными задачами государства и общества сегодня являются дальнейшее действенное углубление широкомасштабных реформ во всех сферах и отраслях, политика либерализации, обеспечение занятости, создание и внедрение правовых гарантий и широких возможностей для малого бизнеса и фермерского движения, увеличение за счет этого доходов населения, заработной платы, пенсий, пособий и стипендий".

Актуальность этих задач обуславливает необходимость ускоренного создания стабильных рабочих мест, прежде всего за счет развития реального сектора экономики, а также малого бизнеса и сферы услуг.

Ситуация на рынке труда Узбекистана осложняется еще и тем, что работодатели в целях преодоления экономических трудностей нередко вынуждены обращаться к практике неполного рабочего времени и вынужденных отпусков без сохранения заработной платы, что приводит к росту "формальной занятости", которую можно рассматривать как индикатор скрытой безработицы. Занятость в неформальном секторе экономики снижает стандарты заработной платы, повышает социальную уязвимость работников и может привести к "размыванию" социальной базы профсоюзов.

Серьезную озабоченность профсоюзов вызывают случаи нарушения социально-трудовых прав населения при приеме на работу, необоснованное использование срочных трудовых договоров, использование женщин и молодежи на работах с вредными условиями труда.

Особого внимания социальных партнеров требуют проблемы нелегальной миграции и существующей монополии на услуги по трудоустройству как внутри страны, так и за рубежом, совершенствования действующего законодательства с учетом этих проблем рынка труда.

В этой связи участники научно-практической конференции рекомендуют:

1. Законодательным и исполнительным органам власти республики с участием сторон социального партнерства:

1.1. Рассматривать повышение уровня жизни всех граждан, содействие процессу установления более справедливой системы вознаграждения за труд, предотвращения задержек оплаты труда, а также обеспечение устойчивого роста занятости при создании достойных и безопасных рабочих мест в качестве важнейших приоритетов национальной политики. В этих целях содействовать обеспечению населения продуктивной занятостью и достойным трудом, усилить ответственность работодателей за нарушение законодательства в сфере труда и занятости населения.

1.2. Ускорить принятие Закона "О социальном партнерстве", повысить внимание вопросам дальнейшего развития социального партнерства на демократической основе, содействовать формированию полноправной, авторитетной, готовой к сотрудничеству и способной выполнять свои функции стороны, представляющей объединение работодателей республики. Предусмотреть меры по повышению статуса координационных комитетов содействия занятости населения.

1.3. Разработать предложения по совершенствованию действующего законодательства о занятости:

— с учетом Модельного закона "О занятости населения", принятого на 13 пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ;

— предусматривая демонополизацию в сфере оказания услуг по трудоустройству, создание негосударственных агентств по содействию трудоустройству незанятого населения, в том числе в сопредельных странах.

1.4. Уделить внимание вопросам наиболее полной реализации прав незанятых граждан на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Обучение профессиям при содействии органов по труду организовывать в соответствии с

учетом спроса и предложения на рынке труда и анализа реального рынка труда в данной местности.

1.5. Считать необходимым, на законодательном уровне разработать и осуществить комплекс мер, направленных на установление достойной оплаты труда и получение соответствующих доходов, обеспечивающих нормальный уровень жизни работникам.

1.6. В целях стимулирования хозяйствующих субъектов на содействие мерам по расширению рынка труда, разработать действенный механизм государственной поддержки и повышения заинтересованности юридических и физических лиц в создании новых рабочих мест.

1.7. Принять меры, направленные на развитие молодежной занятости, организовывать молодежные биржи труда и расширить спектр работ выполняемых молодежью.

1.8. Рассмотреть вопросы ратификации основополагающих Конвенций МОТ: № 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию", № 138 "О минимальном возрасте для приема на работу" и №182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" с учетом национальных особенностей и интересов Узбекистана.

1.9. Добиваться коллегиального управления государственным Фондом содействия занятости, основанным на принципах социального партнерства, включив в него представителей общественных организаций, в том числе профессиональных союзов.

1.10. Изучить возможность восстановления правовой и технической инспекций профсоюзов.

1.11. Принять "Закон о миграции", предусматривающий:

— создание благоприятных условий и упрощенных процедур для реализации права граждан на труд за пределами страны;

— определение правовых механизмов по защите внутреннего рынка труда;

— замену разрешительной процедуры трудоустройства за рубежом по частным контрактам на регистрирующую процедуру и упрощение порядка такой регистрации;

— установление порядка деятельности негосударственных служб по трудоустройству за рубежом при условии лицензирования и контроля государства;

— установление механизмов мониторинга деятельности частных бюро по трудоустройству и их ответственности за нарушение законодательства о внешней трудовой миграции;

— закрепление перечня обязательных условий, которые должны включаться в частный (трудовой) контракт, положений о защите прав и законных интересов граждан Республики Узбекистан за рубежом;

— обеспечение транспарентности деятельности служб, которые заняты трудоустройством и миграцией;

- совершенствование механизмов защиты прав работников, включая реальную возможность самозащиты и судебной защиты;
- усиление общественного контроля за соблюдением трудового и миграционного законодательства.

1.12. Ратифицировать международные акты, касающиеся трудящихся-мигрантов, в том числе Международную конвенцию ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г), конвенции МОТ № 97 "О трудящихся-мигрантах" (1949 г) и № 143 "О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения" (1975 г).

1.13. Внести соответствующие коррективы в обеспечение выполнения ранее принятых государственных соглашений, касающихся вопросов миграции, в частности:

- Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов;
- Соглашения о сотрудничестве государств - участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией;
- Концепции поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств - участников СНГ.

1.14. Поднять на новый уровень межгосударственное сотрудничество со странами СНГ в части регулирования миграционных процессов, уделив особое внимание:

- упорядочению набора и трудоустройства мигрантов;
- упрощению процедуры регистрации трудящихся-мигрантов из стран СНГ;
- применению программ их легализации при условии наличия у них работы;
- укреплению структур, занимающихся вопросами миграции, в том числе трудовой, расширению их функций, включая оказание помощи мигрантам в поиске работы и оформлении соответствующих документов, защиту от мошенничества и злоупотреблений при трудоустройстве.

2. Федерации профсоюзов Узбекистана, её членским организациям и другим общественным объединениям:

2.1. Добиться создания постоянно действующей трёхсторонней структуры социального партнерства на общенациональном уровне и заключения Генерального Соглашения по направлениям социально-экономического развития в части решения вопросов занятости и трудовой миграции.

2.2. Оказывать поддержку усилиям Президента и Правительства Республики Узбекистан по расширению официальной занятости населения. В частности, способствовать эффективной реализации программ по поддержке выращивания крупного рогатого скота в личных

подсобных хозяйствах, по поддержке кооперации между производством продукции и услуг на крупных предприятиях и надомным трудом, по развитию сферы услуг и сервиса на 2006-2010 годы.

2.3. Повысить роль профсоюзов и других общественных объединений в выработке государственной миграционной политики. Предусмотреть в уставных документах право трудящихся—мигрантов на вступление в члены профсоюза принимающего государства.

2.4. Добиться признания права профсоюзов в части общественного контроля за использованием средств государственного Фонда содействия занятости.

2.5. Содействовать разработке механизма осуществления контроля за соблюдением работодателями требований Закона "О занятости населения".

2.6. Совместно с Министерством труда и социальной защиты населения активизировать согласованные действия по обеспечению занятости населения, проведению регулярных консультаций на всех уровнях, налаживанию обмена информацией о рынке труда.

2.7. Направить усилия профсоюзов, общественных объединений, органов управления власти и работодателей на вывод неформального сектора экономики из зоны социального демпинга.

2.8. Содействовать созданию специализированных рабочих мест для женщин, используя для этого возможности неполной занятости и надомного труда. Усилить общественный контроль за соблюдением законодательства в части создания рабочих мест для женщин и других категорий работников, неконкурентоспособных на рынке труда.

2.9. Совместно с работодателями разработать долгосрочные программы по содействию в трудоустройстве молодежи, в которых предусмотреть:

- Организацию в летний период работы лагерей труда и отдыха, предназначенных для трудового воспитания и отдыха подростков и молодежи.

- Проведение обучающих семинаров, направленных на оказание помощи молодежи в приобретении навыков поиска работы.

- Создание "Клуба, ищущих работу", и "Молодежная практика", ориентированных на трудоустройство безработных, в том числе молодежи и выпускников учебных заведений в возрасте от 16 лет и старше, зарегистрированных в качестве безработных.

2.10. Усилить международное сотрудничество профсоюзов с целью обмена опытом работы в вопросах оказания содействия выезду и трудоустройству незанятого населения за рубежом.

2.11. Ввести в практику проведение взаимных консультаций соответствующих профсоюзных органов стран СНГ по вопросам трудовой миграции, обмениваться информацией о возможностях

трудоустройства мигрантов, положении дел с защитой их прав, вовлечения трудящихся-мигрантов в члены профсоюза.

2.12. Считать целесообразным заключение двухсторонних и многосторонних соглашений о сотрудничестве в решении вопросов трудовой миграции между национальными профцентрами.

2.13. Рассмотреть возможность заключения договоров между отраслевыми профсоюзами государств Содружества о сотрудничестве в работе с членами профсоюза, желающими трудоустроиться в организации соответствующей отрасли одной из стран СНГ или уже работающими в ней. На этой основе активизировать деятельность по защите прав и интересов мигрантов, распространять действие коллективных договоров на трудящихся-мигрантов, пресекать случаи дискриминации и нарушения их прав на достойные условия и оплату труда, выявлять факты найма нелегальных мигрантов. Обобщить опыт заключения и практику реализации этих договоров.

*Принято на научно-практической конференции
"Проблемы занятости и трудовой миграции в странах ЕврАзЭС"
31 октября 2006 года*

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНВЕНЦИЯ О ЗАЩИТЕ ПРАВ ВСЕХ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНВЕНЦИЯ О ЗАЩИТЕ ПРАВ ВСЕХ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

*Принята и открыта для подписания, ратификации и присоединения
резолюцией 45/158 ГА ООН от 18 декабря 1990 года.*

Вступила в силу 1 июля 2003 года.

Преамбула

Государства— участники настоящей Конвенции, принимая во внимание принципы, закрепленные в основных документах Организации Объединенных Наций по правам человека, в частности во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенции о правах ребенка:

принимая во внимание также принципы и стандарты, содержащиеся в соответствующих документах, выработанных в рамках Международной организации труда, особенно в Конвенции о трудящихся-мигрантах (N 97), Конвенции о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства

возможностей и обращения (N 143), в Рекомендации о трудящихся-мигрантах (N 86), Рекомендации о трудящихся-мигрантах (N 151), в Конвенции о принудительном или обязательном труде (N 29) и Конвенции об упразднении принудительного труда;

вновь подтверждая важность принципов, содержащихся в Конвенции Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры о борьбе с дискриминацией в области образования;

напоминая о Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, Декларации четвертого Конгресса Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, Кодексе поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка и о Конвенциях о рабстве;

напоминая о том, что одной из задач Международной организации труда, согласно ее Уставу, является защита интересов трудящихся, работающих в иных странах, чем их собственная страна, и учитывая знания и опыт этой организации в вопросах, касающихся трудящихся-мигрантов и членов их семей;

признавая важность работы, проделанной в связи с трудящимися-мигрантами и членами их семей в разных органах Организации Объединенных Наций, в частности в Комиссии по правам человека и Комиссии социального развития, а также в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры и Всемирной организации здравоохранения, а также в других международных организациях;

признавая также прогресс, достигнутый некоторыми государствами на региональной или двусторонней основе в отношении защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также важность и полезность двусторонних и многосторонних соглашений в этой области;

сознавая значение и масштабы явления миграции, в которую вовлечены миллионы людей и которая затрагивает значительное число государств международного сообщества;

учитывая воздействие потоков трудящихся-мигрантов на государства и соответствующих лиц и стремясь установить нормы, которые могут содействовать согласованию позиций государств посредством принятия основных принципов, касающихся обращения с трудящимися-мигрантами и членами их семей;

учитывая уязвимое положение, в котором часто оказываются трудящиеся-мигранты и члены их семей в силу, в частности, того, что они не находятся в государстве происхождения, и трудностей,

они могут сталкиваться в связи с их нахождением в
работы по найму;
исходят в том, что права трудящихся-мигрантов и членов
их пор еще нигде не признаны в достаточной степени и
получают соответствующей международной защиты;
привлекает внимание тот факт, что миграция часто является
серьезных проблем для членов семей трудящихся-
мигрантов для них самих, особенно из-за разъединения семей;
также что гуманитарные проблемы, связанные с миграцией,
становятся более острыми в случае незаконной миграции, и будучи
тесно связаны, что необходимо поощрять соответствующую
защиту в целях предотвращения и искоренения незаконных и
нежелательных передвижений и перевозок трудящихся-мигрантов,
обеспечивая защиту их основных прав человека;
также, что трудящиеся, не имеющие документов или
законного статуса, часто нанимаются на работу на менее
благоприятных условиях, чем другие трудящиеся, и что это
привлекает некоторых работодателей привлекать такую рабочую
силу из-за извлечения выгоды из нечестной конкуренции;
также, что более широкое признание основных прав
трудящихся-мигрантов будет препятствовать найму
мигрантов, не имеющих постоянного статуса, и что, кроме
того, предоставление некоторых дополнительных прав трудящимся-
мигрантам и членам их семей, имеющим постоянный статус, будет
способствовать мигрантов и работодателей к уважению и соблюдению
законодательных процедур, установленных соответствующим государством;
исходят в необходимости обеспечить международную
защиту всех трудящихся-мигрантов и членов их семей,
пересмотрев и установив основные нормы во всеобъемлющей
конвенции, которая могла бы иметь универсальное применение.
привести к нижеприведенному:

ЧАСТЬ I

Сфера применения и определения

1. Настоящая Конвенция, за исключением случаев,
указывающих иное, применяется ко всем трудящимся-
мигрантам и членам их семей без какого бы то ни было различия,
в зависимости от признака пола, расы, цвета кожи, языка, религии или
убеждений, политических или иных взглядов, национального,
этнического или социального происхождения, гражданства, возраста,
имущественного, семейного и сословного
статуса или по любому другому признаку.

2. Настоящая Конвенция применяется в течение всего процесса миграции трудящихся-мигрантов и членов их семей, который включает подготовку к миграции, выезд, транзит и весь период пребывания и оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму, а также возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

Статья 2.

Для целей настоящей Конвенции:

1. Термин "трудящийся-мигрант" означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

2. а) Термин "приграничный трудящийся" означает трудящегося-мигранта, который или которая сохраняет свое обычное местожительство в соседнем государстве, в которое он или она обычно возвращается каждый день или по крайней мере один раз в неделю;

б) термин "сезонный трудящийся" означает трудящегося-мигранта, работа которого по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года;

в) термин "моряк", который охватывает также рыбаков, означает трудящегося-мигранта, нанятого для работы на судне, зарегистрированном в государстве, гражданином которого он или она не является;

г) термин "трудящийся, занятый на стационарной прибрежной установке" означает трудящихся-мигрантов, нанятых на работу на прибрежной установке, находящейся под юрисдикцией государства, гражданином которого он или она не является;

д) термин "трудящийся, работа которого связана с переездами" означает трудящегося-мигранта, который, обычно проживая в одном государстве, вследствие характера своей работы вынужден переезжать в другое государство или государства на короткие периоды;

е) термин "трудящийся на проекте" означает трудящегося-мигранта, допущенного в государство работы по найму на определенный срок для работы исключительно по конкретному проекту, осуществляемому в этом государстве его или ее нанимателя;

ж) термин "трудящийся целевого найма" означает трудящегося-мигранта:

и) который послан его или ее нанимателем на ограниченный и определенный период времени в государство работы по найму для выполнения конкретных функций или обязанностей; или

л) который в течение ограниченного и определенного периода времени выполняет работу, требующую профессиональных, коммерческих, технических или иных специальных навыков; или

м) который, по просьбе его или ее нанимателя в государстве

с которыми они могут сталкиваться в связи с их нахождением в государстве работы по найму;

будучи убеждены в том, что права трудящихся-мигрантов и членов их семей до сих пор еще нигде не признаны в достаточной степени и поэтому требуют соответствующей международной защиты;

принимая во внимание тот факт, что миграция часто является причиной серьезных проблем для членов семей трудящихся-мигрантов и для них самих, особенно из-за разъединения семей;

учитывая, что гуманитарные проблемы, связанные с миграцией, являются еще более острыми в случае незаконной миграции, и будучи убеждены в этой связи, что необходимо поощрять соответствующую деятельность в целях предотвращения и искоренения незаконных и тайных передвижений и перевозок трудящихся-мигрантов, одновременно обеспечивая защиту их основных прав человека;

учитывая, что трудящиеся, не имеющие документов или постоянного статуса, часто нанимаются на работу на менее благоприятных условиях, чем другие трудящиеся, и что это побуждает некоторых работодателей привлекать такую рабочую силу в целях извлечения выгоды из нечестной конкуренции;

учитывая также, что более широкое признание основных прав человека всех трудящихся-мигрантов будет препятствовать найму трудящихся-мигрантов, не имеющих постоянного статуса, и что, кроме того, предоставление некоторых дополнительных прав трудящимся-мигрантам и членам их семей, имеющим постоянный статус, будет поощрять всех мигрантов и работодателей к уважению и соблюдению законов и процедур, установленных соответствующим государством;

будучи убеждены в необходимости обеспечить международную защиту прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, подтвердив вновь и установив основные нормы во всеобъемлющей конвенции, которая могла бы иметь универсальное применение.

Договорились о нижеследующем:

ЧАСТЬ I

Сфера применения и определения

Статья 1.

1. Настоящая Конвенция, за исключением случаев, предусматривающих иное, применяется ко всем трудящимся-мигрантам и членам их семей без какого бы то ни было различия, как то: по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии или убеждений, политических или иных взглядов, национального, этнического или социального происхождения, гражданства, возраста, экономического, имущественного, семейного и сословного положения или по любому другому признаку.

2. Настоящая Конвенция применяется в течение всего процесса миграции трудящихся-мигрантов и членов их семей, который включает подготовку к миграции, выезд, транзит и весь период пребывания и оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму, а также возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

Статья 2.

Для целей настоящей Конвенции:

1. Термин "трудящийся-мигрант" означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

2. а) Термин "приграничный трудящийся" означает трудящегося-мигранта, который или которая сохраняет свое обычное местожительство в соседнем государстве, в которое он или она обычно возвращается каждый день или по крайней мере один раз в неделю;

б) термин "сезонный трудящийся" означает трудящегося-мигранта, работа которого по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года;

с) термин "моряк", который охватывает также рыбаков, означает трудящегося-мигранта, нанятого для работы на судне, зарегистрированном в государстве, гражданином которого он или она не является;

д) термин "трудящийся, занятый на стационарной прибрежной установке" означает трудящихся-мигрантов, нанятых на работу на прибрежной установке, находящейся под юрисдикцией государства, гражданином которого он или она не является;

е) термин "трудящийся, работа которого связана с переездами" означает трудящегося-мигранта, который, обычно проживая в одном государстве, вследствие характера своей работы вынужден переезжать в другое государство или государства на короткие периоды;

ф) термин "трудящийся на проекте" означает трудящегося-мигранта, допущенного в государство работы по найму на определенный срок для работы исключительно по конкретному проекту, осуществляемому в этом государстве его или ее нанимателя;

г) термин "трудящийся целевого найма" означает трудящегося-мигранта:

и) который послан его или ее нанимателем на ограниченный и определенный период времени в государство работы по найму для выполнения конкретных функций или обязанностей; или

ж) который в течение ограниченного и определенного периода времени выполняет работу, требующую профессиональных, коммерческих, технических или иных специальных навыков; или

к) который, по просьбе его или ее нанимателя в государстве

работы по найму, выполняет в течение ограниченного и определенного периода времени работу, носящую временный или краткосрочный характер; и который должен покинуть государство работы по найму либо по истечении разрешенного периода пребывания, либо раньше, если он или она более не выполняет этих конкретных функций или обязанностей или не занимается этой работой;

1) термин "трудоустроенный, работающий не по найму" означает трудоустроенного-мигранта, который занимается вознаграждаемой деятельностью, отличной от работы по договору найма, и который обеспечивает за счет такой деятельности средства своего существования, работая, как правило, самостоятельно или совместно с членами своей семьи, а также любого иного трудоустроенного-мигранта, признаваемого трудоустроенным, работающим не по найму, в соответствии с применимым законодательством государства работы по найму или двусторонними или многосторонними соглашениями.

Статья 3

Настоящая Конвенция не применяется:

а) к лицам, направленным или нанятым международными организациями и учреждениями, или лицам, направленным или нанятым каким-либо государством вне его территории для выполнения официальных функций, допуск и статус которых регулируются общим международным правом или конкретными международными соглашениями или конвенциями;

б) к лицам, направленным или нанятым государством или от его имени вне его территории, которые участвуют в осуществлении программ развития или других программ сотрудничества, допуск и статус которых регулируются соглашением с государством работы по найму и которые в соответствии с этим соглашением не считаются трудоустроенными-мигрантами;

с) к лицам, проживающим не в государстве своего происхождения и выступающим в качестве инвесторов;

д) к беженцам и лицам без гражданства, если такое применение не предусмотрено в соответствующем национальном законодательстве или международных документах, действующих в отношении соответствующего Государства-участника;

е) к учащимся и стажерам;

ф) к морякам и трудоустроенным, занятым на стационарной прибрежной установке, которым не было выдано разрешение на проживание и участие в оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму.

Статья 4

Для целей настоящей Конвенции термин "члены семьи" означает лиц, состоящих в браке с трудоустроенными-мигрантами или состоящих

с ними в таких отношениях, которые в соответствии с применимым правом могут быть приравнены к браку, а также находящихся на их иждивении детей и других лиц, которые признаются членами семьи в соответствии с применимым законодательством или двусторонними или многосторонними соглашениями между соответствующими государствами.

Статья 5

Для целей настоящей Конвенции трудящиеся-мигранты и члены их семей:

а) считаются имеющими документы или постоянный статус, если они получили разрешение на въезд, пребывание и оплачиваемую деятельность в государстве работы по найму в соответствии с законодательством этого государства и международными соглашениями, участником которых это государство является;

б) считаются не имеющими документов или постоянного статуса, если они не удовлетворяют условиям, предусмотренным в подпункте "а" настоящей статьи.

Статья 6

Для целей настоящей Конвенции:

а) термин "государство происхождения" означает государство, гражданином которого является соответствующее лицо;

б) термин "государство работы по найму" означает государство, в котором, в зависимости от конкретного случая, трудящийся-мигрант будет заниматься, занимается или занимался оплачиваемой деятельностью;

с) термин "государство транзита" означает любое государство, через которое соответствующее лицо проезжает при следовании в государство работы по найму или из государства работы по найму в государство происхождения или государство обычного проживания.

ЧАСТЬ II

Недискриминация в отношении прав

Статья 7

Государства-участники обязуются в соответствии с международными документами по правам человека уважать и обеспечивать права всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, которые находятся на их территории или под их юрисдикцией, предусмотренные в настоящей Конвенции, без какого бы то ни было различия, как то: в отношении пола, расы, цвета кожи, языка, религии или убеждений, политических или иных взглядов, национального, этнического или социального происхождения, гражданства, возраста, экономического, имущественного, семейного и сословного положения или по любому другому признаку.

ЧАСТЬ III

Права человека всех трудящихся-мигрантов и членов их семей

Статья 8

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей могут свободно покидать любое государство, включая государство своего происхождения. Это право не должно подлежать каким-либо ограничениям, за исключением тех, которые предусматриваются законом, необходимым для охраны национальной безопасности, общественного порядка (*ordre public*), здоровья или нравственности населения или прав и свобод других, и совместимы с признанными в настоящей части Конвенции другими правами.

2. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право в любое время въехать в государство своего происхождения и остаться в нем.

Статья 9

Право трудящихся-мигрантов и членов их семей на жизнь охраняется законом.

Статья 10

Трудящийся-мигрант и член его или ее семьи не должны подвергаться пыткам или жестокому, бесчеловечному или унижающему их достоинство обращению или наказанию.

Статья 11

1. Трудящийся-мигрант и член его или ее семьи не должны содержаться в рабстве или в подневольном состоянии.

2. Трудящийся-мигрант и член его или ее семьи не должны привлекаться к принудительному или обязательному труду.

3. В тех государствах, где в виде наказания за преступление может предусматриваться лишение свободы с каторжными работами, пункт 2 настоящей статьи не считается препятствием для выполнения каторжных работ по приговору компетентного суда.

4. Для целей настоящей статьи термином "принудительный или обязательный труд" не охватываются:

а) любая не упоминаемая в пункте 3 настоящей статьи работа или служба, которую, как правило, должно выполнять лицо, находящееся в заключении на основании законного распоряжения суда, как лицо, условно освобожденное от такого заключения;

б) любая служба, обязательная в случаях чрезвычайного положения или стихийных бедствий, угрожающих жизни или благосостоянию общества;

с) любая работа или служба, которая входит в обычные гражданские обязанности, если к ним также привлекаются граждане данного государства.

Статья 12

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на свободу

мысли, совести и религии. Это право включает свободу иметь или принимать религию или убеждения по своему выбору и свободу исповедовать свою религию или убеждения как единолично, так и сообща с другими, публичным или частным порядком, в отправлении культа, выполнении религиозных и ритуальных обрядов и учении.

2. Трудящиеся-мигранты и члены их семей не должны подвергаться принуждению, умаляющему их свободу, иметь или принимать религию или убеждения по своему выбору.

3. Свобода исповедовать религию или убеждения подлежит лишь ограничениям, установленным законом и необходимым для охраны общественной безопасности, порядка, здоровья и морали и основных прав и свобод других лиц.

4. Государства - участники настоящей Конвенции обязуются уважать свободу родителей и в соответствующих случаях законных опекунов, по крайней мере один из которых является трудящимся-мигрантом, обеспечивать религиозное и нравственное воспитание своих детей в соответствии со своими собственными убеждениями.

Статья 13

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право беспрепятственно придерживаться своих мнений.

2. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на свободное выражение своих мнений; это право включает свободу искать, получать и распространять всякого рода информацию и идеи, независимо от государственных границ, устно, письменно, посредством печати или художественных форм выражения или иными способами по своему выбору.

3. Пользование предусмотренным в пункте 2 настоящей статьи правом налагает особые обязанности и особую ответственность. Следовательно, оно может подлежать некоторым ограничениям, которые, однако, должны быть установлены законом и являться необходимыми:

а) для уважения прав и репутации других лиц;

б) для охраны национальной безопасности соответствующих государств, общественного порядка (*ordre public*), здоровья или нравственности населения;

с) для целей предотвращения всякой пропаганды войны;

д) для целей предотвращения всякого выступления в пользу национальной, расовой или религиозной ненависти, представляющего собой подстрекательство к дискриминации, вражде или насилию.

Статья 14

Трудящийся-мигрант и член его или ее семьи не должны подвергаться произвольному или незаконному вмешательству в его или ее личную и семейную жизнь, произвольным и незаконным

посягательствам на неприкосновенность его или ее жилища или тайну его или ее переписки или других форм связи или незаконным посягательствам на его или ее честь и репутацию. Каждый трудящийся-мигрант и член его или ее семьи имеют право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств.

Статья 15

Трудящийся-мигрант и член его или ее семьи не могут быть произвольно лишены собственности, которой они владеют индивидуально или совместно с другими лицами. Там, где, в соответствии с действующим законодательством государства работы по найму, активы трудящегося-мигранта или член его или ее семьи экспроприируются полностью или частично, соответствующее лицо имеет право на справедливую и надлежащую компенсацию.

Статья 16

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на свободу и личную неприкосновенность.

2. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на обеспечиваемую государством эффективную защиту от насилия, телесных повреждений, угроз и запугивания как со стороны государственных должностных лиц, так и со стороны частных лиц, групп или учреждений.

3. Любая проверка должностными лицами правоохранительных органов личности трудящихся-мигрантов или членов их семей осуществляется в соответствии с установленными законом процедурами.

4. Трудящиеся-мигранты и члены их семей не могут быть подвергнуты произвольному аресту или содержанию под стражей, индивидуально или коллективно; они не должны лишаться свободы иначе, как на таких основаниях и в соответствии с такими процедурами, какие установлены законом.

5. Трудящимся-мигрантам и членам их семей, подвергаемым аресту, в момент ареста сообщается, насколько это возможно, на языке, которые они понимают, о причинах их ареста и без задержек сообщается на языке, который они понимают, о любых предъявляемых им обвинениях.

6. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, подвергаемые аресту или задержанию по обвинению в уголовном преступлении, без задержек доставляются к судье или другому должностному лицу, наделенному по закону судебной властью, и имеют право на судебное разбирательство в разумный срок или на освобождение. Содержание их под стражей в ожидании суда не является общим правилом, однако их освобождение может быть поставлено в зависимость от представления гарантий явки на суд, явки на судебное разбирательство на любой другой его стадии и, в случае необходимости, явки для исполнения приговора.

7. В случае ареста или заключения в тюрьму или содержания под стражей до суда или задержания в какой-либо иной форме трудящегося-мигранта или члена его или ее семьи:

а) консульским или дипломатическим учреждениям государства его или ее происхождения или государства, представляющего интересы этого государства, если он или она просят об этом, немедленно сообщается о его или ее аресте или задержании и о причинах этого;

б) соответствующее лицо имеет право связываться с упомянутыми учреждениями. Любое сообщение соответствующих лиц, направленное упомянутым учреждениям, немедленно доводится до их сведения, и он или она также имеют право получать без задержки сообщения, направленные упомянутыми учреждениями;

с) соответствующему лицу немедленно сообщается об этом праве и о правах, вытекающих из любых соответствующих договоров, если они применимы в отношении между соответствующими государствами, переписываться и встречаться с представителями упомянутых учреждений и заключать соглашения с ними для его или ее правового представительства.

8. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, лишены свободы вследствие ареста или задержания, имеют право возбуждать дело в суде с тем, чтобы этот суд мог безотлагательно вынести решение относительно законности их задержания и распорядиться об их освобождении, если задержание является незаконным. В случае их участия в таком разбирательстве они пользуются помощью устного переводчика, при необходимости бесплатно, если они не понимают или не говорят на используемом языке.

9. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, ставшие жертвами незаконного ареста или задержания, имеют подкрепляемое правовой санкцией право на компенсацию.

Статья 17

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, лишены свободы, имеют право на гуманное обращение и уважение достоинства, присущего человеческой личности и культурной самобытности.

2. Обвиняемые трудящиеся-мигранты и члены их семей, кроме исключительных обстоятельств, отделяются от осужденных лиц, и им предоставляется отдельный режим, соответствующий статусу не осужденных лиц. Обвиняемые несовершеннолетние отделяются от взрослых, и их дела разбираются в кратчайшие сроки.

3. Трудящийся-мигрант или член его или ее семьи, задержанный в государстве транзита или в государстве работы по найму за нарушение положений о миграции, содержится, насколько это практически осуществимо, отдельно от осужденных лиц или лиц, находящихся под стражей в ожидании суда.

4. Любой период тюремного заключения в соответствии с

посягательствам на неприкосновенность его или ее жилища или тайну его или ее переписки или других форм связи или незаконным посягательствам на его или ее честь и репутацию. Каждый трудящийся-мигрант и член его или ее семьи имеют право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств.

Статья 15

Трудящийся-мигрант и член его или ее семьи не могут быть произвольно лишены собственности, которой они владеют индивидуально или совместно с другими лицами. Там, где, в соответствии с действующим законодательством государства работы по найму, активы трудящегося-мигранта или член его или ее семьи экспроприируются полностью или частично, соответствующее лицо имеет право на справедливую и надлежащую компенсацию.

Статья 16

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на свободу и личную неприкосновенность.

2. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на обеспечиваемую государством эффективную защиту от насилия, телесных повреждений, угроз и запугивания как со стороны государственных должностных лиц, так и со стороны частных лиц, групп или учреждений.

3. Любая проверка должностными лицами правоохранительных органов личности трудящихся-мигрантов или членов их семей осуществляется в соответствии с установленными законом процедурами.

4. Трудящиеся-мигранты и члены их семей не могут быть подвергнуты произвольному аресту или содержанию под стражей, индивидуально или коллективно; они не должны лишаться свободы иначе, как на таких основаниях и в соответствии с такими процедурами, какие установлены законом.

5. Трудящимся-мигрантам и членам их семей, подвергаемым аресту, в момент ареста сообщается, насколько это возможно, на языке, которые они понимают, о причинах их ареста и без задержек сообщается на языке, который они понимают, о любых предъявляемых им обвинениях.

6. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, подвергаемые аресту или задержанию по обвинению в уголовном преступлении, без задержек доставляются к судье или другому должностному лицу, наделенному по закону судебной властью, и имеют право на судебное разбирательство в разумный срок или на освобождение. Содержание их под стражей в ожидании суда не является общим правилом, однако их освобождение может быть поставлено в зависимость от представления гарантий явки на суд, явки на судебное разбирательство на любой другой его стадии и, в случае необходимости, явки для исполнения приговора.

7. В случае ареста или заключения в тюрьму или содержания под стражей до суда или задержания в какой-либо иной форме трудящегося-мигранта или члена его или ее семьи:

а) консульским или дипломатическим учреждениям государства его или ее происхождения или государства, представляющего интересы этого государства, если он или она просят об этом, немедленно сообщается о его или ее аресте или задержании и о причинах этого;

б) соответствующее лицо имеет право связываться с упомянутыми учреждениями. Любое сообщение соответствующих лиц, направленное упомянутым учреждениям, немедленно доводится до их сведения, и он или она также имеют право получать без задержки сообщения, направленные упомянутыми учреждениями;

в) соответствующему лицу немедленно сообщается об этом праве и о правах, вытекающих из любых соответствующих договоров, если они применимы в отношении между соответствующими государствами, переписываться и встречаться с представителями упомянутых учреждений и заключать соглашения с ними для его или ее правового представительства.

8. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, лишенные свободы вследствие ареста или задержания, имеют право возбуждать дело в суде с тем, чтобы этот суд мог безотлагательно вынести решение относительно законности их задержания и распорядиться об их освобождении, если задержание является незаконным. В случае их участия в таком разбирательстве они пользуются помощью устного переводчика, при необходимости бесплатно, если они не понимают или не говорят на используемом языке.

9. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, ставшие жертвами незаконного ареста или задержания, имеют подкрепляемое правовой санкцией право на компенсацию.

Статья 17

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, лишенные свободы, имеют право на гуманное обращение и уважение достоинства, присущего человеческой личности и культурной самобытности.

2. Обвиняемые трудящиеся-мигранты и члены их семей, кроме исключительных обстоятельств, отделяются от осужденных лиц, и им предоставляется отдельный режим, соответствующий статусу не осужденных лиц. Обвиняемые несовершеннолетние отделяются от взрослых, и их дела разбираются в кратчайшие сроки.

3. Трудящийся-мигрант или член его или ее семьи, задержанный в государстве транзита или в государстве работы по найму за нарушение положений о миграции, содержится, насколько это практически осуществимо, отдельно от осужденных лиц или лиц, находящихся под стражей в ожидании суда.

4. Любой период тюремного заключения в соответствии с

приговором, вынесенным судом, существенной целью обращения с трудящимся-мигрантом или членом его или ее семьи является его или ее перевоспитание и социальная реабилитация. Малолетние преступники отделяются от взрослых, и им обеспечивается обращение, соответствующее их возрасту и правовому статусу.

5. Во время задержания или тюремного заключения трудящиеся-мигранты и члены их семей пользуются одинаковыми с гражданами этого государства правами на свидание с членами своих семей.

6. В любом случае, когда трудящийся-мигрант лишается свободы, компетентные органы соответствующего государства учитывают проблемы, с которыми могут столкнуться члены его или ее семьи, в частности супруг и дети младшего возраста.

7. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, если они подверглись какой-либо форме задержания или заключения в соответствии с законом, действующим в государстве работы по найму или государстве транзита, пользуются такими же правами, как и граждане этих государств в аналогичном положении.

8. Если трудящийся-мигрант или член его или ее семьи задерживается с целью установления нарушения каких-либо положений о миграции, он или она не несет никаких связанных с этим расходов.

Статья 18

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на равенство с гражданами соответствующего государства в судах и трибуналах. При определении любого предъявляемого им уголовного обвинения или их прав и обязанностей в процессе судопроизводства они имеют право на справедливое и публичное заслушивание компетентным, независимым и беспристрастным судом, созданным в соответствии с законом.

2. На трудящихся-мигрантов и членов их семей, обвиняемых в уголовном преступлении, распространяется презумпция невиновности, пока в соответствии с законом не будет доказана их виновность.

3. При предъявлении им любого уголовного обвинения трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на следующий минимум гарантий:

а) быть незамедлительно и подробно информированными на языке, который они понимают, о характере и основании предъявляемого им обвинения;

б) иметь достаточно времени и возможностей для подготовки своей защиты и сноситься с адвокатом, которого они выбирают сами;

с) быть судимыми без неоправданной задержки;

д) быть судимыми в их присутствии и защищать себя лично или через посредство адвоката, которого они выбирают сами; быть

информированными, если у них нет адвоката, об этом праве и пользоваться услугами назначенного им адвоката в любом случае, когда этого требуют интересы правосудия, и безвозмездно в любом таком случае, когда у них нет достаточно средств для оплаты таких услуг;

е) допрашивать показывающих против них свидетелей или иметь право на то, чтобы эти свидетели были допрошены, и иметь право на вызов и допрос его свидетелей на тех же условиях, которые существуют для свидетелей, показывающих против них;

ф) пользоваться бесплатной помощью переводчика, если они не понимают языка, используемого в суде, или не говорят на этом языке;

g) не быть вынуждаемыми к даче показаний против самих себя или к признанию своей виновности.

4. В отношении несовершеннолетних процесс должен быть таков, чтобы учитывать их возраст и желательность содействия их перевоспитанию.

5. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, осужденные за какое-либо преступление, имеют право на то, чтобы их осуждение и приговор были пересмотрены вышестоящей судебной инстанцией согласно закону.

6. Если трудящийся-мигрант или член его или ее семьи окончательным решением был осужден за уголовное преступление и если вынесенный ему или ей приговор был впоследствии отменен или он или она были помилованы на том основании, что какое-либо новое или вновь открывшееся обстоятельство неоспоримо доказывает наличие судебной ошибки, то лицо, понесшее наказание в результате такого осуждения, получает компенсацию в соответствии с законом, если не будет доказано, что указанное неизвестное обстоятельство не было своевременно обнаружено исключительно или отчасти по вине соответствующего лица.

7. Трудящийся-мигрант или член его или ее семьи не может быть вторично судим или наказан за преступление, за которое он или она были окончательно осуждены или оправданы в соответствии с законом и уголовно-процессуальным правом соответствующего государства.

Статья 19

1. Трудящийся-мигрант или член его или ее семьи не может быть признан виновным в совершении какого-либо уголовного преступления вследствие какого-либо действия или бездействия, которое, согласно действовавшему в момент его совершения внутригосударственному законодательству или международному праву, не являлось уголовным преступлением; не может также назначаться более тяжкое наказание, чем то, которое подлежало применению в момент его совершения. Если после совершения правонарушения законом устанавливается более легкое наказание, то на него или нее распространяется действие этого закона.

2. При вынесении приговора за правонарушение, совершенное

трудящимся-мигрантом или членом его или ее семьи, следует принимать во внимание гуманитарные соображения, касающиеся статуса трудящихся-мигрантов, в частности в отношении его или ее права проживания или получения работы.

Статья 20

1. Трудящийся-мигрант или член его или ее семьи не должен подвергаться тюремному заключению только на основании невыполнения какого-либо договорного обязательства.

2. Трудящийся-мигрант или член его или ее семьи не должен лишаться разрешения на проживание или получение работы или высылаться только на основании невыполнения обязательства, вытекающего из трудового соглашения, если только выполнение такого обязательства не представляет собой одно из условий получения такого разрешения.

Статья 21

Никто, кроме государственного должностного лица, наделенного законом соответствующими полномочиями, не может в законном порядке конфисковать, уничтожить или попытаться уничтожить документы, удостоверяющие личность, документы, дающие разрешение на въезд или пребывание, проживание или поселение на национальной территории или разрешение на работу. Никакая санкционированная конфискация таких документов не должна производиться без выдачи подробной расписки. Ни в коем случае не допускается уничтожение паспорта или аналогичного документа трудящегося-мигранта или члена его или ее семьи.

Статья 22

1. На трудящихся-мигрантов и членов их семей не распространяются меры коллективной высылки. Каждый случай высылки рассматривается и решается в индивидуальном порядке.

2. Трудящийся-мигрант и члены их семей могут быть высланы с территории Государства-участника лишь во исполнение решения, принятого компетентным органом в соответствии с законом.

3. Такое решение доводится до их сведения на языке, который они понимают. В тех случаях, когда это не носит обязательного характера, по их просьбе решение доводится до их сведения в письменном виде и, при отсутствии исключительных обстоятельств, связанных с интересами государственной безопасности, сообщаются также причины принятия такого решения. Заинтересованные лица уведомляются об этих правах до вынесения или, в крайнем случае, во время вынесения решения.

4. За исключением случаев, когда окончательное решение выносится судебным органом, заинтересованные лица имеют право на представление доводов против своей высылки и на пересмотр своего

дела компетентным органом, если иного не требуют высшие интересы государственной безопасности. До такого пересмотра заинтересованные лица имеют право ходатайствовать о приостановлении решения о высылке и на пересмотр своего дела компетентным органом, если иного не требуют высшие интересы государственной безопасности. До такого пересмотра заинтересованные лица имеют право ходатайствовать о приостановлении решения о высылке.

5. Если уже исполненное решение о высылке впоследствии отменяется, заинтересованные лица имеют право ходатайствовать о компенсации в соответствии с законом, и принятое ранее решение не может быть использовано с целью воспрепятствовать их повторному въезду в данное государство.

6. В случае высылки соответствующим лицам перед выездом или после выезда предоставляется разумная возможность урегулировать любые претензии, связанные с заработной платой или другими причитающимися им выплатами, и любые неисполненные обязательства.

7. Без ущерба для осуществления решения о высылке трудящийся-мигрант или член его или ее семьи, на которого распространяется это решение, может просить разрешения на въезд в другое государство, помимо государства его или ее происхождения.

8. В случае высылки трудящегося-мигранта или члена его или ее семьи он не несет расходы, связанные с высылкой. Соответствующему лицу может быть предъявлено требование оплатить свои расходы по переезду.

9. Сама высылка из государства работы по найму не наносит ущерба каким-либо приобретенным в соответствии с законами этого государства правам трудящегося-мигранта или члена его или ее семьи, включая право на получение заработной платы и других причитающихся ему или ей выплат.

Статья 23

Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на получение защиты и помощи со стороны консульских или дипломатических учреждений государства своего происхождения или государства, представляющего интересы этого государства, когда нарушаются права, признанные в настоящей Конвенции. В частности, в случае высылки соответствующее лицо безотлагательно информируется об этом праве, и власти высылающего государства содействуют осуществлению этого права.

Статья 24

Каждый трудящийся-мигрант и любой член семьи трудящегося-мигранта повсюду имеют право на признание его правосубъектности.

Статья 25

1. Трудящиеся-мигранты пользуются не менее благоприятным

обращением, чем то, которое применяется к гражданам государства работы по найму, в вопросах вознаграждения и:

а) других условий труда, а именно: сверхурочного времени, рабочего времени, еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков, безопасности, охраны здоровья, прекращения трудовых взаимоотношений и любых других условий труда, на которые в соответствии с национальными законами и практикой распространяется это понятие;

б) других условий занятости, а именно: минимального возраста занятости, ограничения надомного труда и любых других вопросов, которые в соответствии с национальными законами и практикой считаются условиями занятости.

2. Отклонение от принципа равного обращения, упомянутого в пункте 1 настоящей статьи, в частных договорах найма является незаконным.

3. Государства-участники принимают все надлежащие меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся-мигранты не лишались никаких прав, вытекающих из настоящего принципа, в силу какого-либо отклонения в статусе их пребывания или занятости. В частности, работодатели не освобождаются от каких-либо правовых или договорных обязательств, и их обязательства никоим образом не будут ограничены в силу любого такого отклонения.

Статья 26

1. Государства-участники признают право трудящихся-мигрантов и членов их семей:

а) принимать участие в собраниях и мероприятиях профсоюзов и любых других ассоциаций, созданных в соответствии с законом с целью защиты их экономических, социальных, культурных и других интересов, подчиняясь только правилам соответствующей организации;

б) свободно вступать в любые профессиональные союзы и любые такие вышеупомянутые ассоциации, подчиняясь только правилам соответствующей организации;

с) обращаться за помощью и поддержкой к любому профессиональному союзу и любой такой вышеупомянутой ассоциации.

2. На осуществление этих прав не могут накладываться какие-либо ограничения, помимо ограничений, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе для обеспечения интересов национальной безопасности, общественного порядка (*ordre public*) или защиты прав и свобод других лиц.

Статья 27

1. Что касается социального обеспечения, то трудящиеся-мигранты и члены их семей пользуются в государстве работы по найму правами наравне с его гражданами в той степени, в какой

они выполняют требования, предусмотренные применимым законодательством этого государства и применимыми двусторонними или многосторонними договорами. Компетентные органы государства происхождения и государства работы по найму могут в любое время установить необходимые процедуры для определения условий применения этой нормы.

2. В тех случаях, когда применимое законодательство не предусматривает трудящимся-мигрантам и членам их семей права на пособие, соответствующие государства рассматривают возможность возмещения заинтересованным лицам суммы взносов, сделанных ими в связи с этим пособием, на основе равенства обращения с гражданами соответствующего государства.

Статья 28

Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на получение любой медицинской помощи, которая является крайне необходимой для сохранения их жизни или избежания непоправимого ущерба их здоровью, на основе равенства с гражданами соответствующего государства. Им нельзя отказывать в такой срочной медицинской помощи в силу каких-либо отклонений, в том что касается пребывания или занятости.

Статья 29

Каждый ребенок трудящегося-мигранта имеет право на имя, регистрацию рождения и гражданство.

Статья 30

Каждый ребенок трудящегося-мигранта имеет основное право на образование на основе равенства обращения с гражданами соответствующего государства. Не может быть отказано в посещении государственных дошкольных учебных заведений или школ или ограничено это посещение по причине отсутствия постоянного статуса, в том что касается пребывания или занятости любого из родителей, или по причине отсутствия постоянного статуса, в том что касается пребывания такого ребенка в государстве работы по найму.

Статья 31

1. Государства-участники обеспечивают уважение культурной самобытности трудящихся-мигрантов и членов их семей и не препятствуют им поддерживать культурные связи с государством их происхождения.

2. Государства-участники могут принимать соответствующие меры в целях оказания помощи и содействия усилиям в этом отношении.

Статья 32

Трудящиеся-мигранты и члены их семей по окончании своего пребывания в государстве работы по найму имеют право переводить свои заработанные средства и сбережения и, в соответствии с

применимым законодательством соответствующего государства, вывозить свое личное имущество и вещи.

Статья 33

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на получение от государства происхождения, государства работы по найму или государства транзита—в зависимости от обстоятельств информации, касающейся:

а) их прав, вытекающих из настоящей Конвенции;

б) условий их пребывания, их прав и обязанностей согласно законам и практике соответствующих государств и таких других вопросов, которые позволят им соблюдать административные и другие формальности в этом государстве.

2. Государства-участники принимают все меры, которые они считают целесообразными, для распространения указанной информации или для обеспечения ее предоставления нанимателями, профсоюзами или другими соответствующими органами или учреждениями. По мере необходимости они сотрудничают с другими заинтересованными государствами.

3. Такая адекватная информация предоставляется трудящимся-мигрантам и членам их семей по их просьбе бесплатно, и, по возможности, на языке, который они могут понять.

Статья 34

Ничто в настоящей части Конвенции не освобождает трудящихся-мигрантов и членов их семей от обязательств соблюдать законы и правила любого государства транзита и государства работы по найму или от обязательства уважать культурную самобытность жителей таких государств.

Статья 35

Ничто в настоящей части Конвенции не должно толковаться как подразумевающее установление постоянного статуса для трудящихся-мигрантов или членов их семей, которые не имеют документов или постоянного статуса или какого-либо права на получение такого постоянного статуса, равно как не должно препятствовать осуществлению мер, направленных на обеспечение разумных и справедливых условий для международной миграции в соответствии с положениями части VI настоящей Конвенции.

ЧАСТЬ IV

Другие права трудящихся-мигрантов и членов их семей, имеющих документы или постоянный статус

Статья 36

Трудящиеся-мигранты и члены их семей, имеющие документы или постоянный статус в государстве работы по найму, пользуются

помимо прав, установленных в части III, правами, установленными в настоящей части Конвенции.

Статья 37

Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право быть полностью информированными государством происхождения или государством работы по найму, в зависимости от конкретного случая, еще до своего отъезда или, самое позднее, в момент их въезда в государство работы по найму, о всех условиях их допуска и, в частности, об условиях их пребывания и оплачиваемой деятельности, которой они могут заниматься, а также относительно требований, которые они должны соблюдать в государстве работы по найму, и относительно органа, в который они должны обращаться с целью какого-либо изменения этих условий.

Статья 38

1. Государства работы по найму прилагают все усилия к тому, чтобы разрешать трудящимся-мигрантам и членам их семей временно отсутствовать без ущерба для разрешения на пребывание или на работу, в зависимости от конкретного случая. При этом государства работы по найму принимают во внимание особые потребности и обязанности трудящихся-мигрантов и членов их семей, в особенности в государствах происхождения.

2. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право быть полностью информированными об условиях выдачи такого разрешения на временное отсутствие.

Статья 39

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей пользуются правом свободного передвижения по территории государства работы по найму и свободой выбора местожительства в нем.

2. Упомянутые в пункте 1 настоящей статьи права не подлежат никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом, необходимы для охраны национальной безопасности, общественного порядка (*ordre public*), здоровья или нравственности населения или прав и свобод других лиц и совместимы с признаваемыми в настоящей Конвенции другими правами.

Статья 40

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право создавать ассоциации и профсоюзы в государстве работы по найму с целью обеспечения и защиты своих экономических, социальных, культурных и иных интересов.

2. Пользование этим правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимыми в демократическом обществе в интересах национальной безопасности, общественного порядка (*ordre public*) или защиты прав и свобод других лиц.

Статья 41

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право участвовать в общественной жизни государства своего пребывания, избирать и быть избранными в этом государстве в соответствии с законодательством этого государства.

2. Государства, которых это касается, содействуют, по мере необходимости и в соответствии со своим законодательством, осуществлению этих прав.

Статья 42

1. Государства-участники рассматривают вопрос о создании процедур или институтов, через посредство которых могли бы учитываться как в государствах происхождения, так и в государствах работы по найму особые нужды, чаяния и обязанности трудящихся-мигрантов и членов их семей, и предусматривают, в соответствующих случаях, возможность того, чтобы трудящиеся-мигранты и члены их семей имели в этих институтах своих свободно выбранных представителей.

2. Государства работы по найму содействуют, в соответствии с их национальным законодательством, тому, чтобы с трудящимися-мигрантами и членами их семей консультировались при принятии решений, касающихся жизни и управления местными общинами, или тому, чтобы они участвовали в принятии таких решений.

3. Трудящиеся-мигранты могут пользоваться политическими правами в государстве работы по найму, если это государство в осуществлении своего суверенитета предоставляет им такие права.

Статья 43

1. Трудящиеся-мигранты пользуются равным режимом с гражданами государства работы по найму в отношении:

а) доступа к учебным заведениям и услугам в соответствии с условиями приема и другими правилами, действующими в отношении соответствующих заведений и услуг;

б) доступа к службам профессиональной ориентации и трудоустройства;

в) доступа в заведения и учреждения профессиональной подготовки и переподготовки;

г) обеспечения жильем, в том числе жильем, предоставляемым по программам социального обеспечения, и защиты от эксплуатации через арендную плату за жилье;

д) доступа к социальному и медицинскому обслуживанию при условии соблюдения требований, предъявляемых в отношении участия в соответствующих программах;

е) доступа в кооперативы и самоуправляемые предприятия, что не предполагает изменения их статуса мигрантов, и при условии соблюдения норм и правил соответствующих кооперативов и предприятий;

г) доступа к культурной жизни и участия в ней.

2. Государства-участники создают условия для обеспечения действительного равенства положения, с тем чтобы трудящиеся-мигранты могли пользоваться правами, упомянутыми в пункте 1 настоящей статьи, во всех случаях, когда условия их пребывания, установленные государством работы по найму, отвечают соответствующим требованиям.

3. Государства работы по найму не препятствуют нанимателю трудящихся-мигрантов в создании для них жилищных, социальных или культурных условий. На основании статьи 70 настоящей Конвенции государство работы по найму может поставить создания таких условий в зависимость от тех требований к их созданию, которые обычно применяются в этом государстве.

Статья 44

1. Государства-участники, признавая, что семья является естественной и основной ячейкой общества и имеет право на защиту со стороны общества и государства, принимают надлежащие меры для обеспечения защиты единства семей трудящихся-мигрантов.

2. Государства-участники принимают меры, которые они считают необходимыми и которые входят в сферу их компетенции, для содействия воссоединению трудящихся-мигрантов с их супругами или лицами, состоящими с трудящимися-мигрантами в таких отношениях, которые, в соответствии с применимым правом, могут быть приравнены к браку, а также с их не состоящими в браке несовершеннолетними детьми.

3. Государства работы по найму, исходя из гуманных соображений, положительно рассматривают вопрос о предоставлении равного режима в соответствии с положениями пункта 2 настоящей статьи другим членам семей трудящихся-мигрантов.

Статья 45

1. Члены семьи трудящихся-мигрантов пользуются в государстве работы по найму равным режимом с гражданами этого государства в отношении:

а) доступа к учебным заведениям и услугам в соответствии с условиями приема и другими правилами, действующими в отношении соответствующих заведений и услуг;

б) доступа в заведения и учреждения профессиональной ориентации и подготовки, при условии выполнения требований в отношении участия;

в) доступа к социальному и медицинскому обслуживанию, при условии соблюдения требований, предъявляемых в отношении участия в соответствующих программах;

д) доступа к культурной жизни и участия в ней.

2. Государства работы по найму проводят, когда это уместно, в сотрудничестве с государствами происхождения, политику, направленную на вовлечение детей трудящихся-мигрантов в местную систему школьного обучения, особенно в отношении обучения их местному языку.

3. Государства работы по найму стремятся содействовать обучению детей трудящихся-мигрантов их родному языку и ознакомлению с их родной культурой, а государства происхождения в этой связи сотрудничают с ними, когда в этом имеется необходимость.

4. Государства работы по найму могут организовывать специальные программы обучения на родном языке детей трудящихся-мигрантов, при необходимости в сотрудничестве с государствами происхождения.

Статья 46

Трудящиеся-мигранты и члены их семей, с учетом применимого законодательства соответствующих государств, а также относящихся к данному вопросу международных соглашений и обязательств соответствующих государств, вытекающих из их участия в таможенных союзах, освобождаются от сборов и пошлин на ввоз и вывоз своих личных вещей и предметов бытового назначения, а также предметов, необходимых для осуществления вознаграждаемой деятельности, для которой они допускаются в государство работы по найму:

- а) при выезде из государства происхождения или государства обычного проживания;
- б) при первоначальном допуске в государство работы по найму;
- с) при окончательном выезде из государства работы по найму;
- д) при окончательном возвращении в государство происхождения или государство обычного проживания.

Статья 47

1. Трудящиеся-мигранты имеют право переводить свои заработанные средства и сбережения, в частности такие суммы, которые необходимы для содержания их семей, из государства работы по найму в государство происхождения или любое другое государство. Такие переводы должны производиться в соответствии с процедурами, установленными применимым законодательством соответствующего государства и в соответствии с применимыми международными соглашениями.

2. Соответствующие государства принимают надлежащие меры для облегчения таких переводов.

Статья 48

1. Без ущерба для применимых соглашений об устранении двойного налогообложения трудящиеся-мигранты и члены их семей в отношении заработка в государстве работы по найму:

а) не облагаются налогами, пошлинами или сборами какого бы то ни было характера, которые выше или обременительнее налогов, пошлин или сборов, установленных для собственных граждан в аналогичных обстоятельствах;

б) имеют право на вычеты или освобождение от налогов любого характера и на любые налоговые скидки, предоставляемые гражданам в аналогичных обстоятельствах, включая налоговые скидки или иждивенцев— членов их семей.

2. Государства-участники обеспечивают принятие надлежащих мер с целью устранения двойного налогообложения заработанных средств и сбережений трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Статья 49

1. Если по национальному законодательству предусмотрены отдельные разрешения на жительство и работу по найму, государства работы по найму выдают трудящимся-мигрантам разрешение на жительство по крайней мере на период, равный сроку действия выданного им разрешения на занятие вознаграждаемой деятельностью.

2. Трудящиеся-мигранты, которым в государстве работы по найму разрешается свободно выбирать вид вознаграждаемой деятельности, не считаются утратившими постоянный статус или выданное им разрешение на жительство лишь в силу прекращения их вознаграждаемой деятельности до истечения срока действия их разрешения на работу или аналогичных разрешений.

3. В целях предоставления трудящимся-мигрантам, упомянутым в пункте 2 настоящей статьи, достаточного времени для поиска другого вида вознаграждаемой деятельности разрешение на жительство не аннулируется по крайней мере на протяжении периода, соответствующего сроку, в течение которого они могут иметь право на получение пособия по безработице.

Статья 50

1. В случае смерти трудящегося-мигранта или расторжения брака государство работы по найму положительно рассматривает вопрос о предоставлении членам семьи этого трудящегося-мигранта, проживающего в этом государстве на основании воссоединения семьи, разрешения на жительство; государство работы по найму принимает во внимание срок, в течение которого они уже проживают в этом государстве.

2. Членам семьи, которым отказано в таком разрешении, предоставляется до отъезда разумный период времени, с тем, чтобы они могли урегулировать свои дела в государстве работы по найму.

3. Положения пунктов 1 и 2 настоящей статьи не должны толковаться как ущемляющие какое-либо право на жительство и

работу, предоставленное таким членам семьи на иных основаниях по законодательству государства работы по найму или по двусторонним или многосторонним договорам, применимым к этому государству.

Статья 51

Трудящиеся-мигранты, которым в государстве работы по найму не разрешено свободно выбирать для себя оплачиваемую деятельность, не считаются не имеющими законного статуса и не теряют разрешения на жительство лишь вследствие прекращения их вознаграждаемой деятельности до истечения срока действия разрешения на работу, за исключением тех случаев, когда в разрешении на жительство специально оговаривается конкретная вознаграждаемая деятельность, для занятия которой они были допущены. Такие трудящиеся-мигранты имеют право на поиски другой работы по найму, участие в программах общественных работ и переподготовку в течение оставшегося периода действия их разрешения на работу, с учетом тех условий или ограничений, которые оговорены в разрешении на работу.

Статья 52

1. Трудящиеся-мигранты в государстве работы по найму имеют право свободно выбирать свою вознаграждаемую деятельность с учетом изложенных ниже ограничений или условий.

2. В отношении любого трудящегося-мигранта государство работы по найму может:

а) устанавливать ограничение категории работ по найму, функций, рода занятий или деятельности, когда это необходимо в интересах этого государства и предусматривается национальным законодательством;

б) ограничивать свободу выбора вознаграждаемой деятельности в соответствии со своим законодательством, касающимся признания профессиональной квалификации, полученной за пределами его территории. Вместе с тем соответствующие Государства-участники стремятся обеспечить признание такой квалификации.

3. В отношении трудящихся-мигрантов, которые получили ограниченное по срокам разрешение на работу.. государство работы по найму может также:

а) предоставлять право свободного выбора своей вознаграждаемой деятельности при условии, что трудящийся-мигрант законно проживал на его территории в целях вознаграждаемой деятельности в течение предусмотренного в его национальном законодательстве периода, которые не должен превышать двух лет;

б) ограничивать доступ трудящегося-мигранта к вознаграждаемой деятельности в осуществлении политики предоставления приоритета своим гражданам или лицам, ассимилировавшимся с ними с этой

целью, в силу действия законодательства или двусторонних или многосторонних соглашений. Любое такое ограничение неприменимо к трудящемуся-мигранту, который законно проживает на его территории в целях вознаграждаемой деятельности в течение предусмотренного в его национальном законодательстве периода времени, который не должен превышать пяти лет.

4. Государства работы по найму устанавливают условия, на которых трудящийся-мигрант, допущенный в страну для работы по найму, может получить разрешение на свободный выбор работы. Учитывается период, в течение которого трудящийся-мигрант уже законно находился в государстве работы по найму.

Статья 53

1. Членам семьи трудящегося-мигранта, который сам имеет неограниченное по времени или автоматически возобновляемое разрешение на жительство или допуск в страну, разрешается свободный выбор своей вознаграждаемой деятельности на тех же условиях, которые применимы к указанному трудящемуся-мигранту в соответствии со статьей 52 настоящей Конвенции.

2. В отношении членов семьи трудящегося-мигранта, которым не позволено свободно выбирать свою вознаграждаемую деятельность, Государства-участники рассматривают вопрос о предоставлении им приоритета в получении разрешения заниматься вознаграждаемой деятельностью над теми трудящимися, которые хотят получить допуск в государство работы по найму, с учетом применимых двусторонних и многосторонних соглашений.

Статья 54

1. Без ущерба для условий предоставленного им разрешения на жительство ил и разрешения на работу, а также для прав, предусмотренных в статьях 25 и 27 настоящей Конвенции, трудящимся-мигрантам предоставляется равный режим с гражданами государства работы по найму в отношении:

- a) защиты против увольнения;
- b) пособий по безработице;
- c) доступ к программам общественных работ, проводимых в целях борьбы с безработицей;
- d) доступа к другой работе по найму в случае потери работы или прекращения другого вознаграждаемого вида деятельности, при соблюдении положений статьи 52 настоящей Конвенции.

2. Если трудящийся-мигрант заявляет, что условия его или ее трудового соглашения нарушены его или ее нанимателем, он или она имеет право на обращение со своим делом в компетентные органы государства по найму в соответствии с условиями, оговоренными в пункте 1 статьи 18 настоящей Конвенции.

анты, которым выдано разрешение заниматься
каждой деятельностью, с учетом условий
этого разрешения, имеют право на равное с
гражданами работы по найму обращение в осуществлении
деятельности.

Мигранты и члены их семей, на которых
не распространяется Конвенция, не могут выселяться
по найму иначе, как по причинам,
в национальном законодательстве этого государства,
предусмотренных в части III.

Нельзя высылать с целью лишения трудящегося-
мигранта или ее семьи прав, предоставленных им
заключением и разрешением на работу.

При рассмотрении вопроса о высылке трудящегося-мигранта
и его семьи необходимо учитывать гуманитарные
факторы проживания данного лица в государстве

ЧАСТЬ V

Отношение к конкретным категориям трудящихся-
мигрантов и членов их семей

В части Конвенции конкретные категории
мигрантов и члены их семей, которые имеют
определенный статус, пользуются правами,
предусмотренными в части III и, за исключением изложенных ниже

1. Трудящиеся, определение которых дается в
части II Конвенции, пользуются правами,
предусмотренными в части IV, которые могут применяться к ним
при выполнении работ на территории государства работы
на которых они не имеют обычного места жительства

2. Трудящиеся по найму благожелательно рассматривают
предоставления приграничным трудящимся
за вознаграждение деятельность после какого-
либо периода времени. Предоставление этого права не
распространяется на приграничных трудящихся.

3. Трудящиеся, определение которых дается в пункте
III Конвенции, пользуются всеми правами.

предусмотренными в части iv, которые могут применяться к ним в силу их присутствия и работы на территории государства работы по найму и которые совместимы с их статусом в этом государстве как сезонных трудящихся, учитывая, что они находятся в этом государстве в течение лишь части года.

2. Государство работы по найму, с учетом пункта 1 настоящей статьи, рассматривает вопрос о предоставлении сезонным трудящимся, которые были наняты на его территории на значительный период времени, возможности за наняться другими видами вознаграждаемой деятельности и отдает им приоритет перед другими трудящимися, которые стремятся получить разрешение на въезд в это государство на основании применимых двусторонних и многосторонних соглашений.

Статья 60

Трудящиеся, работа которых связана с переездами и определение которых дается в пункте 2e статьи 2 настоящей Конвенции, пользуются правами, предусмотренными в части iv, которые могут предоставляться им в силу их присутствия и работы на территории государства работы по найму и которые совместимы с их статусом трудящихся, работа которых связана с переездами, в этом государстве.

Статья 61

1. Работающие на проектах трудящиеся, определение которых дается в пункте 2f статьи 2 настоящей Конвенции, и члены их семей обладают правами, предусмотренными в части IV, за исключением положений пунктов 1b и c статьи 43: в пункте 1d статьи 43, касающемся предоставляемого по программам социального обеспечения жилья; в пункте 1b статьи 45; и в статьях 52-55.

2. Если работающий на проекте трудящийся заявляет, что условия его или ее трудового соглашения нарушены его нанимателем, он или она имеет право на обращение со своим делом в компетентные органы государства, которое имеет юрисдикцию над этим нанимателем, в соответствии с условиями, оговоренными в пункте 1 статьи 18 настоящей Конвенции.

3. При условии соблюдения положений, действующих в отношении соответствующих Государств—участников двусторонних и многосторонних соглашений, эти Государства-участники прилагают усилия к тому, чтобы предоставить работающим по проектам трудящимся возможность оставаться под адекватной защитой систем социального обеспечения своего государства происхождения или обычного проживания во время их работы по проектам. Соответствующие Государства-участники принимают надлежащие меры в целях предотвращения какого-либо отказа в правах или двойных платежей в этой связи.

Статья 55

Трудящиеся-мигранты, которым выдано разрешение заниматься какой-либо вознаграждаемой деятельностью, с учетом условий предоставления такого разрешения, имеют право на равное с гражданами государства работы по найму обращение в осуществлении этой вознаграждаемой деятельности.

Статья 56

1. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, на которых распространяется настоящая часть Конвенции, не могут высылаться из государства работы по найму иначе, как по причинам, предусмотренным в национальном законодательстве этого государства, и с учетом гарантий, предусмотренных в части III.

2. Нельзя прибегать к высылке с целью лишения трудящегося-мигранта или членов его или ее семьи прав, предоставленных им разрешением на проживание и разрешением на работу.

3. При рассмотрении вопроса о высылке трудящегося-мигранта или члена его или ее семьи необходимо учитывать гуманитарные соображения, а также срок проживания данного лица в государстве работы по найму.

ЧАСТЬ V

Положения, применимые к конкретным категориям трудящихся-мигрантов и членов их семей

Статья 57

Указанные в настоящей части Конвенции конкретные категории трудящихся-мигрантов и члены их семей, которые имеют документы или постоянный статус, пользуются правами, изложенными в части III и, за исключением изложенных ниже изменений, части IV.

Статья 58

1. Приграничные трудящиеся, определение которых дается в пункте 2а статьи 2 настоящей Конвенции, пользуются правами, предусмотренными в части IV, которые могут применяться к ним в силу их нахождения и работы на территории государства работы по найму, учитывая, что они не имеют обычного места жительства в данном государстве.

2. Государства работы по найму благожелательно рассматривают вопросы, касающиеся предоставления приграничным трудящимся права свободно выбирать вознаграждаемую деятельность после какого-то определенного периода времени. Предоставление этого права не затрагивает их статуса приграничных трудящихся.

Статья 59

1. Сезонные трудящиеся, определение которых дается в пункте 2b статьи 2 настоящей Конвенции, пользуются всеми правами.

предусмотренными в части iv, которые могут применяться к ним в силу их присутствия и работы на территории государства работы по найму и которые совместимы с их статусом в этом государстве как сезонных трудящихся, учитывая, что они находятся в этом государстве в течение лишь части года.

2. Государство работы по найму, с учетом пункта 1 настоящей статьи, рассматривает вопрос о предоставлении сезонным трудящимся, которые были наняты на его территории на значительный период времени, возможности за наняться другими видами вознаграждаемой деятельности и отдает им приоритет перед другими трудящимися, которые стремятся получить разрешение на въезд в это государство на основании применимых двусторонних и многосторонних соглашений.

Статья 60

Трудящиеся, работа которых связана с переездами и определение которых дается в пункте 2e статьи 2 настоящей Конвенции, пользуются правами, предусмотренными в части iv, которые могут предоставляться им в силу их присутствия и работы на территории государства работы по найму и которые совместимы с их статусом трудящихся, работа которых связана с переездами, в этом государстве.

Статья 61

1. Работающие на проектах трудящиеся, определение которых дается в пункте 2f статьи 2 настоящей Конвенции, и члены их семей обладают правами, предусмотренными в части IV, за исключением положений пунктов 1b и c статьи 43: в пункте 1d статьи 43, касающемся предоставляемого по программам социального обеспечения жилья; в пункте 1b статьи 45; и в статьях 52-55.

2. Если работающий на проекте трудящийся заявляет, что условия его или ее трудового соглашения нарушены его нанимателем, он или она имеет право на обращение со своим делом в компетентные органы государства, которое имеет юрисдикцию над этим нанимателем, в соответствии с условиями, оговоренными в пункте 1 статьи 18 настоящей Конвенции.

3. При условии соблюдения положений, действующих в отношении соответствующих Государств—участников двусторонних и многосторонних соглашений, эти Государства-участники прилагают усилия к тому, чтобы предоставить работающим по проектам трудящимся возможность оставаться под адекватной защитой систем социального обеспечения своего государства происхождения или обычного проживания во время их работы по проектам. Соответствующие Государства-участники принимают надлежащие меры в целях предотвращения какого-либо отказа в правах или двойных платежей в этой связи.

4. Без ущерба для положений статьи 47 настоящей Конвенции, а также конкретных двусторонних или многосторонних соглашений соответствующие Государства-участники позволяют производить выплату заработной платы работающих по проектам трудящихся в государстве их происхождения или обычного проживания.

Статья 62

1. Трудящиеся целевого найма, определение которых приводится в пункте 2g статьи 2, обладают правами, касающимися трудящихся-мигрантов, которые изложены в части IV настоящей Конвенции, за исключением прав, предусмотренных в пунктах 1b и 1c статьи 43; в пункте 1d статьи 43, касающейся предоставляемого по программам социального обеспечения жилья; и в статье 52 и в пункте 1d статьи 54.

2. Члены семьи трудящегося целевого найма обладают правами, касающимися членов семьи трудящихся-мигрантов, изложенными в части IV настоящей Конвенции, за исключением положений статьи 53.

Статья 63

1. Трудящиеся-мигранты, работающие не по найму, определение которых содержится в пункте 2h статьи 2 настоящей Конвенции, пользуются правами, предусмотренными в части IV, за исключением таких прав, которые предоставляются только трудящимся, имеющим договор о найме.

2. Без ущерба для статей 52 и 79 настоящей Конвенции прекращение экономической деятельности трудящихся-мигрантов, работающих не по найму, как таковое не влечет прекращения действия выданного им или членам их семей разрешения на жительство или вознаграждаемую деятельность в государстве работы по найму, за исключением тех случаев, когда разрешение на жительство прямо зависит от конкретного вида вознаграждаемой деятельности, для выполнения которой они были допущены.

ЧАСТЬ VI

Содействие созданию нормальных, справедливых, гуманных и законных условий в отношении международной миграции трудящихся и членов их семей

Статья 64

1. Без ущерба для статьи 79 настоящей Конвенции заинтересованные Государства-участники в соответствующих случаях консультируются и сотрудничают друг с другом в целях содействия созданию нормальных, справедливых и гуманных условий в отношении международной миграции трудящихся и членов их семей.

2. В этой связи должное внимание уделяется не только трудовым потребностям и ресурсам, но и социальным, экономическим,

культурным и другим нуждам трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также последствиям такой миграции для соответствующих общин.

Статья 65

1. Государства-участники должны иметь соответствующие службы по вопросам, касающимся международной миграции трудящихся и членов их семей. В их функции, среди прочего, входят:

а) разработка и осуществление политики, касающейся такой миграции;

б) обмен информацией, консультации и сотрудничество с компетентными властями других Государств-участников, которых затрагивает такая миграция;

с) предоставление соответствующей информации, в частности нанимателям, трудящимся и их организациям, о политике, законах и правилах, касающихся миграции и найма, о соглашениях о миграции, заключенных с другими государствами, и о других соответствующих вопросах;

д) предоставление информации и оказание соответствующей помощи трудящимся-мигрантам и членам их семей, в том что касается требуемых разрешений, формальностей и процедур, связанных с отъездом, переездом, прибытием, пребыванием, вознаграждаемой деятельностью, выездом и возвращением, а также информации об условиях труда и жизни в государстве работы по найму и таможенных, валютных, налоговых и других соответствующих законах и правилах.

2. Государства-участники в соответствующих случаях содействуют в предоставлении надлежащих консульских и других услуг, которые необходимы для удовлетворения социальных, культурных и других потребностей трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Статья 66

1. При условии соблюдения пункта 2 настоящей статьи право предпринимать действия с целью найма трудящихся в другом государстве распространяется только на:

а) государственные службы или органы государства, в котором предпринимаются такие действия;

б) государственные службы или органы государства работы по найму на основе соглашения между заинтересованными государствами;

с) орган, созданный на основе двустороннего или многостороннего соглашения.

2. При наличии любого разрешения, согласия и под контролем органов заинтересованных Государств-участников, которые могут быть созданы в соответствии с национальным законодательством и практикой этих государств, учреждениям предполагаемых нанимателей или лицам, действующим от их имени, может быть также разрешено предпринимать указанные действия.

Статья 67

1. Заинтересованные Государства-участники, сотрудничают в соответствующих случаях в принятии мер, касающихся упорядоченного возвращения трудящихся-мигрантов и их семей в государство происхождения, если они принимают решение вернуться или если истекает срок их разрешения на жительство или работу, или если они находятся в государстве работы по найму, не имея постоянного статуса.

2. В отношении трудящихся-мигрантов и членов их семей, имеющих постоянный статус, заинтересованные Государства-участники сотрудничают в соответствующих случаях на условиях, согласованных этими государствами, в целях создания надлежащих экономических условий для их расселения и облегчения прочной социальной и культурной реинтеграции в государстве происхождения.

Статья 68

1. Государства-участники, в том числе государства транзита, сотрудничают в деле предотвращения или пресечения незаконных или тайных переездов и найма трудящихся-мигрантов, не имеющих постоянного статуса. Меры, принимаемые в этих целях в рамках юрисдикции каждого заинтересованного государства, предусматривают:

а) соответствующие меры, направленные против распространения вводящей в заблуждение информацией, касающейся вопросов эмиграции и иммиграции;

б) меры по выявлению и недопущению незаконных или тайных переездов трудящихся-мигрантов и членов их семей и принятию эффективных санкций против лиц, групп или образований, которые занимаются организацией, осуществлением или оказанием помощи в организации или осуществлении таких переездов;

с) меры по принятию эффективных санкций против лиц, групп лиц или образований, которые применяют в отношении трудящихся-мигрантов или членов их семей, не имеющих постоянного статуса, насилие, угрозы или запугивание.

2. Государства работы по найму принимают все надлежащие и эффективные меры для пресечения найма на их территории трудящихся-мигрантов, не имеющих постоянного статуса, включая, в случае необходимости, применение санкций в отношении нанимателей таких трудящихся. Эти меры не должны наносить ущерба правам трудящихся-мигрантов, вытекающим из найма, в отношении их нанимателя.

Статья 69

1. Государства-участники в случае, когда в пределах их территории находятся трудящиеся-мигранты и члены их семей, не имеющие постоянного статуса, принимают надлежащие меры, с тем, чтобы не допустить сохранения такого положения.

2. В случае, когда заинтересованные Государства-участники

рассматривают возможность упорядочения положения таких лиц в соответствии с применимым национальным законодательством и двусторонними или многосторонними соглашениями, должным образом учитываются обстоятельства их въезда, длительность их пребывания в государствах работы по найму и другие соответствующие соображения, в частности те, которые касаются их семейного положения.

Статья 70

Государства—участники принимают меры, не менее благоприятные, чем те, которые применяются к собственным гражданам, для обеспечения того, чтобы условия труда и жизни трудящихся-мигрантов и членов их семей, имеющих постоянный статус, соответствовали нормам пригодности, техники безопасности, охраны здоровья и принципам человеческого достоинства.

Статья 71

1. Государства-участники, в случае необходимости, способствуют возвращению в государство происхождения останков умерших трудящихся-мигрантов или членов их семей.

2. В отношении вопросов компенсации, связанных со смертью трудящегося-мигранта или члена его или ее семьи, Государства-участники в надлежащих случаях оказывают соответствующим лицам помощь с целью скорейшего разрешения таких вопросов. Разрешение таких вопросов осуществляется на основе действующего национального законодательства согласно положениям настоящей Конвенции и любых соответствующих двусторонних или многосторонних соглашений.

ЧАСТЬ VII

Применение Конвенции

Статья 72

1. а) Для целей наблюдения за применением настоящей Конвенции учреждается Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (именуемый ниже "Комитет");

б) Комитет состоит, в момент вступления настоящей Конвенции в силу, из десяти, а после вступления настоящей Конвенции в силу для сорок первого Государства-участника - из четырнадцати экспертов, обладающих высокими моральными качествами, беспристрастностью и признанной компетентностью в области, охватываемой Конвенцией.

2. а) члены Комитета избираются тайным голосованием Государствами-участниками из списка кандидатур, представленных Государствам-участникам; при этом учитывается справедливое географическое распределение, включая как государства происхождения, так и государства работы по найму, и

представительство основных правовых систем. Каждое Государство-участник может выдвинуть по одному лицу из числа его собственных граждан;

б) члены избираются и выполняют функции в своем личном качестве.

3. Первоначальные выборы проводятся не позднее чем через шесть месяцев со дня вступления настоящей Конвенции в силу, а последующие выборы - каждый второй год. По крайней мере за четыре месяца до даты проведения каждых выборов Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций направляет всем Государствам-участникам письмо с предложением представить свои кандидатуры в течение двух месяцев. Генеральный секретарь составляет список, в который в алфавитном порядке внесены все выдвинутые таким образом лица с указанием Государств-участников, которые выдвинули их, и представляет этот список Государствам-участникам не позднее чем за месяц до даты проведения соответствующих выборов вместе с краткой биографией выдвинутых таким образом лиц.

4. Выборы членов Комитета проводятся на совещании Государств-участников, созываемом Генеральным секретарем в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций. На этом совещании, на котором две трети Государств-участников составляют кворум, лицами, избранными в Комитет, считаются те кандидаты, которые получают наибольшее число голосов и абсолютное большинство голосов Государств-участников, присутствующих и участвующих в голосовании.

5. а) Члены Комитета избираются на четырехлетний срок. Однако срок полномочий пяти членов, избранных во время первых выборов, истекает по прошествии двух лет; сразу же после первых выборов фамилии этих пяти членов выбираются по жребию Председателем совещания Государств-участников;

б) выборы четырех дополнительных членов Комитета проводятся в соответствии с положениями пунктов 2, 3 и 4 настоящей статьи после вступления настоящей Конвенции в силу для сорок первого Государства-участника. Срок полномочий двух дополнительных членов, избранных в этой связи, истекает по прошествии двух лет; фамилии этих членов выбираются по жребию Председателем совещания Государств-участников;

с) члены Комитета могут быть переизбраны на новый срок в случае повторного выдвижения их кандидатур.

6. Если член Комитета умирает или подает в отставку, или заявляет, что по какой-либо причине не может более исполнять свои обязанности в Комитете, Государство-участник, выдвинувшее кандидатуру этого эксперта, назначает из числа своих граждан

другого эксперта на оставшуюся часть срока. Новое назначение подлежит утверждению Комитетом.

7. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций обеспечивает необходимый персонал и условия для эффективного осуществления функций Комитета.

8. Члены Комитета получают вознаграждение из средств Организации Объединенных Наций на условиях, определяемых Генеральной Ассамблеей.

9. Члены Комитета имеют право на льготы, привилегии и иммунитеты экспертов, выполняющих поручения Организации Объединенных Наций, предусмотренные в соответствующих разделах Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций.

Статья 73

1. Государства-участники обязуются представлять Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для рассмотрения Комитетом доклады о законодательных, судебных, административных и иных мерах, принятых ими для осуществления положений настоящей Конвенции:

а) в течение одного года со дня вступления настоящей Конвенции в силу для заинтересованного Государства-участника;

б) далее через каждые пять лет и всякий раз, когда Комитет запрашивает об этом.

2. В докладах, представляемых в соответствии с настоящей статьей, указываются факторы и трудности, если таковые имеются, влияющие на осуществление настоящей Конвенции, и содержится информация о характеристиках миграционных потоков, затрагивающих заинтересованное Государство-участника.

3. Комитет принимает и другие руководящие указания, применимые к содержанию докладов.

4. Государства-участники обеспечивают широкую гласность своих докладов в своих собственных странах.

Статья 74

1. Комитет рассматривает доклады, представляемые каждым Государством-участником настоящей Конвенции, и препровождает заинтересованному Государству-участнику такие замечания, какие он сочтет целесообразными. Это Государство-участник может представить Комитету замечания по любым комментариям, сделанным Комитетом в соответствии с настоящей статьей. При рассмотрении этих докладов Комитет может запросить у Государств-участников дополнительную информацию.

2. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций в надлежащее время до начала каждой очередной сессии Комитета направляет Генеральному директору Международного бюро труда копии докладов, представленных соответствующими Государствами-

участниками, и информацию, относящуюся к рассмотрению этих докладов, с тем чтобы дать Бюро возможность оказывать Комитету содействие путем представления экспертного мнения по таким регулируемым настоящей Конвенцией вопросам, какие входят в сферу компетенции Международной организации труда. В ходе своей работы Комитет рассматривает представленные Бюро замечания и материалы.

3. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций может также, после консультаций с Комитетом, направлять другим специализированным учреждениям, а также межправительственным организациям копии тех частей вышеуказанных докладов, содержание которых входит в сферу их компетенции.

4. Комитет может предложить специализированным учреждениям и другим органам Организации Объединенных Наций, а также межправительственным и другими заинтересованным организациям представить для рассмотрения Комитетом письменную информацию о таких регулируемых настоящей Конвенцией вопросах, какие входят в круг их ведения.

5. Комитет предлагает Международному бюро труда назначать представителей для участия в заседаниях Комитета с правом совещательного голоса.

6. Комитет может пригласить представителей других специализированных учреждений и органов Организации Объединенных Наций, а также межправительственных организаций, с тем чтобы они присутствовали и были заслушаны на его заседаниях, когда рассматриваются вопросы, входящие в их компетенцию.

7. Комитет представляет ежегодный доклад Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций о выполнении настоящей Конвенции, содержащей его мнения и рекомендации, основанные, в частности, на рассмотрении докладов и любых замечаний, представленных Государствами-участниками.

8. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций препровождает ежегодные доклады Комитета Государствам - участникам настоящей Конвенции, Экономическому и Социальному Совету, Комиссии по правам человека Организации Объединенных Наций, Генеральному директору Международного бюро труда и другим соответствующим организациям.

Статья 75

1. Комитет принимает свои собственные правила процедуры.
2. Комитет избирает своих должностных лиц на двухлетний срок.
3. Комитет обычно проводит свои заседания ежегодно.
4. Заседания Комитета обычно проводятся в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций.

Статья 76

1. Государство — участник настоящей Конвенции может в любое

время заявить согласно настоящей статье, что оно признает компетенцию Комитета получать и рассматривать сообщения о том, что одно Государство-участник заявляет, что другое Государство-участник не выполняет своих обязательств по настоящей Конвенции. Сообщения, предусматриваемые настоящей статьей, могут приниматься и рассматриваться лишь в случае представления их Государством-участником, сделавшим заявление о признании в отношении себя компетенции Комитета. Комитет не принимает сообщения, если они касаются Государства-участника, не сделавшего такого заявления. Сообщения, полученные согласно настоящей статье, рассматриваются в соответствии со следующей процедурой:

а) если какое-либо Государство - участник настоящей Конвенции считает, что другое Государство-участник не выполняет своих обязательств по настоящей Конвенции, оно может путем письменного сообщения довести этот вопрос до сведения этого Государства-участника. Государство-участник может также информировать Комитет по данному вопросу. В течение трех месяцев после получения сообщения получающее его Государство представляет Государству, направившему сообщение, объяснение или любое другое заявление в письменном виде с разъяснением по этому вопросу, где должно содержаться, насколько это возможно и целесообразно, указание на внутренние процедуры и меры по исправлению положения, которые были, будут или могут быть приняты по данному вопросу;

б) если вопрос не решен к удовлетворению обоих заинтересованных Государств-участников в течение шести месяцев после получения получающим Государством первоначального сообщения, каждое из этих Государств имеет право передать вопрос в Комитет путем уведомления Комитета и другого Государства;

в) Комитет рассматривает переданный ему вопрос только после того, как он убедится, что все имеющиеся внутренние средства правовой защиты были применены и исчерпаны по данному вопросу в соответствии с общепризнанными принципами международного права. Это правило не действует в тех случаях, когда, по мнению Комитета, применение этих средств неоправданно затягивается;

г) с соблюдением положений подпункта с настоящего пункта Комитет оказывает свои добрые услуги заинтересованным Государствам—участникам в целях дружественного разрешения вопроса на основе уважения обязательств, изложенных в настоящей Конвенции;

д) при рассмотрении сообщений, предусматриваемых настоящей статьей, Комитет проводит закрытые заседания;

е) по любому переданному на его рассмотрение вопросу в соответствии с подпунктом в настоящей статьи Комитет может обратиться к заинтересованным Государствам-участникам, упомянутым в подпункте в, с просьбой представить любую относящуюся к делу информацию;

g) заинтересованные Государства-участники, упомянутые в подпункте b настоящего пункта, имеют право быть представленными при рассмотрении вопроса в Комитет и делать представления устно и/или письменно;

i) Комитет представляет в течение двенадцати месяцев со дня получения уведомления о первоначальном сообщении в соответствии с подпунктом d настоящего пункта доклад;

j) если достигается урегулирование в рамках положений подпункта d настоящего пункта, Комитет ограничивается в своем докладе кратким изложением фактов и достигнутого урегулирования;

к) если урегулирование в рамках положений подпункта d настоящего пункта не достигнуто, Комитет в своем докладе излагает соответствующие факты, касающиеся вопроса, который возник между заинтересованными Государствами—участниками. Письменные представления и запись устных представлений, сделанных заинтересованными Государствами—участниками, прилагаются к докладу. Комитет может также сообщить лишь заинтересованным Государствам-участникам любые мнения, которые он может считать существенными для вопроса, возникшего между ними. В любом случае доклад препровождается заинтересованным Государствам-участникам.

2. Положения настоящей статьи вступают в силу, когда десять Государств—участников настоящей Конвенции сделают заявление в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи. Такие заявления сдаются Государствами-участниками на хранение Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций, которые препровождает их копии другим Государствам-участникам. Заявление может быть аннулировано в любое время путем уведомления Генерального секретаря. Такое аннулирование не препятствует рассмотрению любого вопроса, который является предметом сообщения, уже препровожденного в соответствии с настоящей статьей; никакие последующие сообщения не будут приниматься по данной статье от какого-либо Государства-участника после получения Генеральным секретарем уведомления об аннулировании заявления, если только заинтересованное Государство-участник не сделало нового заявления.

Статья 77

1. Государство — участник настоящей Конвенции может в любое время заявить в соответствии с настоящей статьей, что оно признает компетенцию Комитета получать и рассматривать сообщения от подлежащих его юрисдикции лиц, которые утверждают, что Государство-участник нарушило их личные права, предусмотренные настоящей Конвенцией. Комитет не принимает никаких сообщений, если они касаются Государства-участника, которое не сделало такого заявления.

2. Комитет считает неприемлемым любое сообщение согласно настоящей статье, которое является анонимным или, по его мнению, представляет собой злоупотребление правом на представление таких сообщений ил несовместимо с положениями настоящей Конвенции.

3. Комитет не рассматривает никаких сообщений от какого-либо лица согласно стоящей статье, если не удостоверится в том, что:

а) этот же вопрос не рассматривался и не рассматривается в соответствии с другой процедурой международного разбирательства или урегулирования;

б) данное лицо исчерпало все имеющиеся внутренние средства правовой защиты; это правило не действует в тех случаях, когда применение таких средств, по мнению Комитета, неоправданно затягивается или скорее всего не обеспечит эффективной защиты этому лицу.

4. С учетом положений пункта 2 настоящей статьи Комитет доводит любое сообщение, представленное ему в соответствии с настоящей статьей, до сведения Государства - участника настоящей Конвенции, которое сделало заявление согласно пункту 1 и которое якобы нарушает те или иные положения настоящей Конвенции. В течение шести месяцев получившее сообщение государству представляет Комитету письменные объяснения или заявления, разъясняющие этот вопрос и любые меры, если таковые имеются, которые, возможно, были приняты этим государством.

5. Комитет рассматривает полученные в соответствии с настоящей статьей сообщения с учетом всей информации, представленной ему данным лицом или от его имени и заинтересованным Государством-участником.

6. При рассмотрении сообщений, предусматриваемых настоящей статьей, Комитет проводит закрытые заседания.

7. Комитет представляет свои соображения соответствующему Государству-участнику и лицу.

8. Положения настоящей статьи вступают в силу, когда десять Государств - участников настоящей Конвенции сделают заявление в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи. Такие заявления сдаются Государствами-участниками на хранение Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций, которые препровождает их копии другим Государствам-участникам. Заявление может быть в любое время аннулировано путем уведомления Генерального секретаря. Такое аннулирование не должно наносить ущерба рассмотрению любого вопроса, являющегося предметом сообщения, уже переданного в соответствии с настоящей статьей; никакие последующие сообщения, направляемые любым лицом или от его имени, не принимаются в соответствии с настоящей

статьей после получения Генеральным секретарем уведомления об аннулировании заявления, если соответствующее Государство-участник не сделало нового заявления.

Статья 78

Положения статьи 76 настоящей Конвенции применяются без ущерба для любых процедур урегулирования споров или рассмотрения жалоб в области, охватываемой настоящей Конвенцией, изложенных в учредительных документах Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждениях или в принятых ими конвенциях, и не препятствует Государствам-участникам прибегать к любым процедурам урегулирования споров в соответствии с международными соглашениями, действующими в отношениях между ними.

ЧАСТЬ VIII

Общие положения

Статья 79

Ничто в настоящей Конвенции не затрагивает права каждого Государства-участника устанавливать критерии, регулирующие допуск трудящихся-мигрантов и членов их семей. В отношении других вопросов, касающихся их правового положения и режима в качестве трудящихся-мигрантов и членов их семей, Государства-участники следуют ограничениям, установленным в настоящей Конвенции.

Статья 80

Ничто в настоящей Конвенции не должно толковаться как умаление значения положений Устава Организации Объединенных Наций и уставов специализированных учреждений, которые определяют и соответствующие обязанности различных органов Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений в отношении вопросов, рассматриваемых в настоящей Конвенции.

Статья 81

1. Ничто в настоящей Конвенции не затрагивает более широких прав или свобод, предоставляемых трудящимся-мигрантам и членам их семей в силу:

- а) закона или практики Государства-участника; или
- б) любого двустороннего или многостороннего договора, имеющего силу для соответствующего Государства-участника.

2. Ничто в настоящей Конвенции не может толковаться как дающее любому государству, группе лиц или отдельным лицам какое-либо право участвовать в любой деятельности или совершать любые действия, которые наносили бы ущерб каким-либо правам или свободам, изложенным в настоящей Конвенции.

Статья 82

В правах трудящихся-мигрантов и членов их семей,

предусмотренных настоящей Конвенцией, не может быть отказано. Оказание давления на трудящихся-мигрантов и членов их семей в какой бы то ни было форме, с тем чтобы они отреклись или отказались от любого из вышеупомянутых прав, не разрешается. Ограничение в силу какого-либо контракта прав, признанных в настоящей Конвенции, не допускается. Государства-участники принимают надлежащие меры для обеспечения соблюдения этих принципов.

Статья 83

Каждое Государство—участник настоящей Конвенции обязуется:

а) обеспечить любому лицу, права и свободы которого, признаваемые в настоящей Конвенции, нарушены, эффективное средство правовой защиты, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве;

б) обеспечить, чтобы иск любого лица, требующего такой защиты, был рассмотрен и чтобы по нему было вынесено решение компетентными судебными, административными или законодательными властями или любым другим компетентным органом, предусмотренным правовой системой Государства, и развивать возможности судебной защиты;

с) обеспечить применение компетентными властями средств правовой защиты, когда они предоставляются.

Статья 84

Каждое Государство-участник обязуется принимать законодательные и другие меры, необходимые для осуществления положений настоящей Конвенции.

ЧАСТЬ IX

Заключительные положения

Статья 85

Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций назначается депозитарием настоящей Конвенции.

Статья 86

1. Настоящая Конвенция открыта для подписания всеми государствами. Она подлежит ратификации.

2. Настоящая Конвенция открыта для присоединения любым государством.

3. Ратификационные грамоты или документы о присоединении сдаются на хранение Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций.

Статья 87

1. Настоящая Конвенция вступает в силу в первый день месяца по истечении трех месяцев с даты сдачи на хранение двадцатого документа о ратификации или присоединении.

2. Для каждого Государства, которое ратифицирует настоящую

Конвенцию или присоединяется к ней после ее вступления в силу, Конвенция вступает в силу в первый день месяца по истечении трех месяцев с даты сдачи на хранение этим государством своего документа о ратификации или присоединении.

Статья 88

Государство, которое ратифицирует настоящую Конвенцию или присоединяется к ней, не может исключать применение любой ее части или.. без ущерба для статьи 3, исключать ее применение в отношении какой-либо отдельной категории трудящихся-мигрантов.

Статья 89

1. Любое Государство-участник может денонсировать настоящую Конвенцию не раньше чем через пять лет после вступления Конвенции в силу для данного государства, путем письменного уведомления Генерального секретаря Организации Объединенных Наций.

2. Такая денонсация вступает в силу в первый день месяца по прошествии двенадцати месяцев с даты получения уведомления Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций.

3. Такая денонсация не освобождает Государство-участника от его обязательств в соответствии с настоящей Конвенцией в отношении любого действия или бездействия, которое имело место до даты вступления денонсации в силу, и денонсация не наносит какого-либо ущерба дальнейшему рассмотрению любого вопроса, который до даты вступления такой денонсации в силу уже находился на рассмотрении Комитета.

4. Начиная с даты денонсации Государства-участника Комитет не приступает к рассмотрению любого нового вопроса в отношении этого Государства.

Статья 90

1. По истечении пяти лет после вступления настоящей Конвенции в силу просьба о пересмотре настоящей Конвенции может быть внесена в любое время любым Государством-участником путем письменного уведомления на имя Генерального секретаря Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь препровождает затем любые предложенные поправки Государствам-участникам с просьбой сообщить ему, высказываются ли они за созыв конференции Государств-участников с целью рассмотрения этих предложений и проведения по ним голосования. Если в течение четырех месяцев с даты такого послания по меньшей мере одна треть Государств-участников выскажется за такую конференцию, Генеральный секретарь созывает конференцию под эгидой Организации Объединенных Наций. Любая поправка, принятая большинством Государств-участников, присутствующих и участвующих в голосовании, представляется на утверждение Генеральной Ассамблеи.

2. Поправки вступают в силу по утверждению их Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций и принятии их

большинством в две трети Государств - участников настоящей Конвенции в соответствии с их конституционными процедурами.

3. Когда поправки вступают в силу, они становятся обязательными для тех Государств-участников, которые их приняли, а для других Государств-участников остаются обязательными постановления настоящей Конвенции и любые предшествующие поправки, которые ими приняты.

Статья 91

1. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций получает и рассылает всем государствам текст оговорок, сделанных государствами при подписании, ратификации или присоединении.

2. Оговорка, не совместимая с объектом и целями настоящей Конвенции, не допускается.

3. Оговорки могут быть сняты в любое время путем соответствующего уведомления, направленного на имя Генерального секретаря Организации Объединенных Наций, которые затем сообщает об этом всем Государствам-участникам. Такое уведомление вступает в силу со дня его получения.

Статья 92

1. Любой спор между двумя или несколькими Государствами-участниками относительно толкования или применения настоящей Конвенции, не решенный путем переговоров, передается по просьбе одного из них на арбитражное разбирательство. Если в течение шести месяцев с даты подачи заявления об арбитражном разбирательстве сторонам не удалось прийти к согласию относительно организации арбитражного разбирательства, любая из этих сторон может передать данный спор в Международный Суд путем подачи заявления в соответствии со Статусом Суда.

2. Каждое Государство-участник может во время подписания или ратификации настоящей Конвенции или присоединения к ней заявить о том, что оно не считает себя связанным обязательствами, содержащимися в пункте 1 настоящей статьи. Другие Государства-участники не считают себя связанными положениями пункта 1 настоящей статьи в отношении какого-либо Государства-участника.. сделавшего подобное заявление.

3. Любое Государство-участник, сделавшее заявление в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, может в любое время аннулировать свое заявление путем уведомления Генерального секретаря Организации Объединенных Наций.

Статья 93

1. Настоящая Конвенция, тексты которой на английском, арабском, испанском, китайском, русском и французском языках являются равно аутентичными, сдается на хранение Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций.

2. Генеральный Секретарь Организации Объединенных Наций препровождает заверенные копии настоящей Конвенции всем государствам.

В удостоверении чего нижеподписавшиеся полномочные представители, должным образом на то уполномоченные своими соответствующими правительствами, подписали настоящую Конвенцию.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.
НЕКОТОРЫЕ КОНВЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА, КАСАЮЩИЕСЯ ВОПРОСОВ
ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ
КОНВЕНЦИЯ 19

Конвенция о равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях¹⁰

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 19 мая 1925 года на свою седьмую сессию, постановив принять ряд предложений о равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях, что является вторым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего пятого дня июня месяца тысяча девятьсот двадцать пятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1925 года о равноправии в области возмещения при несчастных случаях и которая подлежит ратификации Членами Международной Организации Труда в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда:

Статья 1

1. Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется предоставить гражданам любого другого Члена Организации, ратифицировавшего эту Конвенцию, пострадавшим от несчастных случаев на производстве, происшедших на его территории, или их иждивенцам, права на возмещение одинаковые с теми, которые предусмотрены для его собственных граждан.

2. Это равноправие обеспечивается по отношению к иностранным трудящимся и их иждивенцам независимо от их местожительства. В отношении выплаты, которую, в силу этого принципа, Член

¹⁰Дата вступления в силу: 8 сентября 1926 года

Организации или его граждане должны произвести вне территории данного Члена, соответствующие меры устанавливаются, в случае необходимости, по особому соглашению между заинтересованными Членами Организации.

Статья 2

Заинтересованными Членами Организации могут заключаться особые соглашения, предусматривающие, что порядок возмещения за несчастные случаи на производстве, происшедшие с трудящимися, которые работают временно или с перерывами на территории одного из Членов Организации, для предприятия, расположенного на территории другого Члена, определяется законами этого последнего.

Статья 3

Члены Организации, ратифицирующие настоящую Конвенцию и еще не располагающие системой возмещения трудящимся при несчастных случаях на производстве в виде страхования или другой системы, обязуются учредить такую систему в течение трехлетнего срока с даты ратификации ими настоящей Конвенции.

Статья 4

Члены Организации, ратифицирующие настоящую Конвенцию, кроме того обязуются взаимно помогать друг другу в целях облегчения ее применения и выполнения правовых норм и постановлений, которые регулируют в их соответственных странах возмещение за несчастные случаи на производстве, а также извещать о всех изменениях, вносимых в действующие в этой области законы и постановления, Международное Бюро Труда, которое в свою очередь будет извещать об этом других заинтересованных Членов Организации.

Статья 5

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда.

Статья 6

1 Настоящая Конвенция вступает в силу как только Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Международной Организации Труда.

2 Она связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы в Международном Бюро Труда.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации в день регистрации его документа о ратификации в Международном Бюро Труда.

Статья 7

Как только в Международном Бюро Труда зарегистрированы документы о ратификации двух Членов Международной Организации Труда, Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает об этом всех Членов Международной Организации Труда. Он также извещает их о регистрации всех документов о ратификации, полученных им впоследствии от других Членов Организации.

Статья 8

С учетом положений статьи 6, каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется ввести в действие положения статей 1, 2, 3 и 4 не позднее 1 января 1927 года и принимать меры; необходимые для их эффективного осуществления.

Статья 9

Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется применять ее в своих колониях, владениях и протекторатах в соответствии с положениями статьи 35 Устава Международной Организации Труда.

Статья 10

Любой Член, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации в Международном Бюро Труда.

Статья 11

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 12

Французский и английский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ 88

Конвенция об организации службы занятости¹¹

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на

¹¹Дата вступления в силу: 10 августа 1950 года

свою тридцать первую сессию, решив принять ряд предложений об организации службы занятости, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией 1948 года об организации службы занятости:

Статья 1

1. Каждый Член Международной Организации Труда, для которого настоящая Конвенция находится в силе, содержит или обеспечивает содержание бесплатной государственной службы занятости.

2. Основной обязанностью службы занятости является обеспечение— если нужно, в сотрудничестве с другими заинтересованными общественными и частными учреждениями—наилучшей возможной организации рынка занятости в качестве неотъемлемой части национальной программы достижения и поддержания полной занятости и развития и использования производительных сил.

Статья 2

Служба занятости состоит из национальной системы бюро по найму, работающей под руководством государственной власти.

Статья 3

1. Эта система включает сеть местных, а где это представляется целесообразным, и региональных бюро, достаточных по числу для обслуживания каждого географического района страны и удобно расположенных для работодателей и работников.

2. Организация этой сети:

- a) подвергается обследованию;
- b) в случае значительных изменений в распределении экономической деятельности и самодетельного населения, и
- c) в случае если компетентный орган власти считает такое обследование желательным для оценки приобретенного за пробный период опыта, и
- d) пересматривается всякий раз, когда такое обследование указывает на необходимость пересмотра.

Статья 4

1. Принимаются надлежащие меры через посредство консультативных комитетов для привлечения представителей работодателей и работников к сотрудничеству в деле организации и деятельности службы занятости, а также в разработке ее политики.

2. Этими мерами предусматривается создание одного или нескольких национальных консультативных комитетов, а там, где это необходимо, региональных и местных комитетов.

3. В эти комитеты по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые организации существуют, назначается равное число представителей работодателей и работников.

Статья 5

Общая политика службы занятости в деле направления работников на вакантные места вырабатывается после консультации с представителями работодателей и работников через посредство предусмотренных в статье 4 консультативных комитетов.

Статья 6

Служба занятости организуется таким образом, чтобы обеспечить эффективный набор и устройство работников на работу, и для этого:

а) оказывает содействие работникам в подыскании подходящей работы и помогает работодателям набирать необходимых им работников; в частности, на основании разработанных в общегосударственном масштабе правил она:

б) регистрирует ищущих работу, ведет учет их профессиональной квалификации, опыта и пожеланий, опрашивает их с целью подыскания им работы, в случае надобности производит проверку их физического состояния и профессиональной подготовки, оказывает им в соответствующих случаях содействие в получении профессионального ориентирования, подготовки или переобучения;

с) собирает от работодателей точные сведения о сообщаемых ими службе занятости вакантных должностях и о требованиях, которым должны удовлетворять нужные им работники;

д) направляет на вакантные должности кандидатов с подходящей квалификацией и годных к труду по своему физическому состоянию;

е) организует обмен списками ищущих работу и вакантных должностей между отдельными бюро по найму в случаях, когда ищущие работу не могут быть помещены на подходящие места или когда свободные должности не могут быть заполнены подходящими кандидатами с помощью бюро, к которому они первоначально обратились, или в других случаях, оправдывающих такую меру;

б) принимает надлежащие меры, чтобы:

с) облегчать перемену профессий для согласования предложения рабочей силы со спросом на нее в различных видах занятий;

д) облегчать территориальную подвижность с целью содействия перемещению работников в районы, где имеются возможности нахождения подходящей работы;

е) облегчать временный перевод рабочих из одного района в другой с целью устранения временного местного несоответствия между предложением и спросом на рабочую силу;

ф) облегчать перемещение работников из одной страны в другую там, где это разрешено заинтересованными правительствами;

с) в сотрудничестве с другими органами власти и там, где это уместно, с работодателями и профсоюзами, собирает и изучает всю имеющуюся информацию о положении на рынке занятости и о его вероятной эволюции как по всей стране в целом, так и по отдельным отраслям промышленности, профессиям и районам и систематически и без задержки предоставляет эти сведения органам власти, заинтересованным организациям работодателей и работников и общественности;

д) сотрудничает в управлении делами страхования от безработицы, в оказании помощи и в других мероприятиях по облегчению положения безработных;

е) содействует, по мере необходимости, другим государственным и частным учреждениям в разработке социально-экономических планов, направленных на обеспечение благоприятного положения в вопросах занятости.

Статья 7

Принимаются меры:

а) для облегчения специализации различных бюро по найму по профессиям и по отраслям промышленности, как, например, по сельскому хозяйству и другим отраслям деятельности, в которых такая специализация может быть полезна;

б) для надлежащего удовлетворения нужд особых категорий лиц, ищущих работу, например инвалидов.

Статья 8

В рамках служб занятости и профессионального ориентирования предпринимаются и разрабатываются специальные мероприятия для подростков.

Статья 9

1. Персонал службы занятости состоит из государственных служащих, которые по своему правовому положению и условиям службы независимы от смены правительства и свободны от неправомерного влияния извне и которым, поскольку это совместимо с требованиями службы, обеспечивается постоянство службы.

2. При условии соблюдения правил, установленных национальным законодательством для набора государственных служащих, персонал службы занятости набирается только по признаку его квалификации для выполнения своих обязанностей.

3. Компетентный орган власти устанавливает способы проверки этой квалификации.

4. Персонал службы занятости получает необходимую для выполнения своих обязанностей подготовку.

Статья 10

Служба занятости, а там, где это уместно, и другие органы власти в сотрудничестве с организациями работодателей и работников

и другими заинтересованными органами, принимают все возможные меры для поощрения полного использования работодателями и работниками на добровольных началах предлагаемых службой занятости возможностей.

Статья 11

Компетентные органы власти принимают все необходимые меры для обеспечения эффективного сотрудничества между государственной службой занятости и частными бюро по найму, не преследующими целей коммерческой выгоды.

Статья 12

1. Если на территории Члена Организации имеются большие районы, где вследствие распыленности населения или уровня развития района компетентный орган власти считает практически неосуществимым применение положений настоящей Конвенции, этот орган власти может изъять такие районы из-под действия Конвенции либо вообще, либо с такими исключениями в отношении некоторых предпрятий или профессий, которые он считает целесообразным сделать.

2. Каждый Член Организации в своем первом ежегодном докладе о применении настоящей Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, указывает все районы, в отношении которых он предполагает прибегнуть к положениям настоящей статьи, а также причины, по которым он намеревается воспользоваться этими положениями. Ни один Член Организации не может после представления своего первого ежегодного доклада использовать положения настоящей статьи, кроме как в отношении районов, указанных им в этом докладе.

3. Каждый Член Организации, прибегающий к положениям настоящей статьи, указывает в последующих ежегодных докладах любые районы, в отношении которых он отказывается от права применять положения настоящей статьи.

Статья 13

1. В отношении территорий, упомянутых в статье 35 Устава Международной Организации Труда, измененного в соответствии с Актом о поправке 1946 года к Уставу Международной Организации Труда, за исключением территорий, упомянутых в пунктах 4 и 5 этой статьи, каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, направляет Генеральному Директору Международного Бюро Труда одновременно с документом о ратификации или в возможно короткий срок после ратификации заявление с указанием:

а) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции без изменений;

- b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- c) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в этом случае причин, по которым она не будет применяться;
- d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а и b пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ней последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, сделанных в его предыдущем заявлении в соответствии с подпунктами b, c и d пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 17, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 14

1. Когда вопросы, затрагиваемые в настоящей Конвенции, входят в компетенцию самих властей территории вне метрополии, Член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, может по соглашению с правительством этой территории направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции от имени такой территории.

2. Заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции может быть направлено Генеральному Директору Международного Бюро Труда:

- a) двумя или более Членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением;
- b) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединенных Наций или какого-либо другого действующего в отношении этой территории постановления.

3. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями предыдущих пунктов Настоящей статьи, указывается, будут ли положения Конвенции применяться на данной территории без изменений или с изменениями; в случае, если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться при

условии их изменения, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

4. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть могут посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права воспользоваться изменениями, оговоренными в каком-либо предыдущем заявлении.

5. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 17, могут направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения настоящей Конвенции.

Статья 15

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 16

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 17

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 18

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 19

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 20

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 21

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 17, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 22

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

3. С этой целью компетентный орган власти консультируется соответствующим путем с заинтересованными организациями работодателей и работников.

Статья 5

1. Компетентный орган власти разрешает в порядке исключения, отступления от положений пункта 1 статьи 3 настоящей Конвенции в отношении категорий лиц, точно определенных законодательством страны, которых нельзя устроить на работу надлежащим образом в рамках системы государственных служб занятости; эти исключения разрешаются только после проведения соответствующим способом консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников.

2. Каждое платное бюро по найму, в отношении которого допускается отступление в силу настоящей статьи:

- a) подлежит контролю компетентного органа власти;
- b) получает годовую лицензию, возобновляемую по усмотрению компетентного органа власти;
- c) может взysкивать только сборы и расходы, содержащиеся в тарифе, который либо был представлен компетентному органу власти и одобрен им, либо был установлен указанным органом власти;
- d) может устраивать на работу или набирать работников за границей только в том случае, если у него имеется на это разрешение от компетентного органа власти, и на условиях, установленных действующим законодательством.

Статья 6

Платные бюро по найму, которые не имеют коммерческих целей и которые упомянуты в подпункте b пункта 1 статьи 1:

- a) получают разрешение от компетентного органа власти и подлежат его контролю;
- b) не могут взysывать сборов, превышающих тариф, который либо был представлен компетентному органу власти и одобрен им, либо установлен данным органом власти со строгим учетом произведенных расходов;
- c) могут устраивать на работу или набирать работников за границей только в том случае, если они получили на это разрешение от компетентного органа власти и на условиях, установленных действующим в стране законодательством.

Статья 7

Компетентный орган власти принимает необходимые меры, чтобы удостовериться в том, что бесплатные службы трудоустройства производят свои операции бесплатно.

Статья 8

В отношении всякого нарушения положений данного раздела Конвенции или придающего им силу законодательства

предусматриваются соответствующие санкции, в том числе аннулирование, в соответствующем случае, лицензий или разрешений, предусмотренных Конвенцией.

Статья 9

В ежегодных докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, приводятся все необходимые сведения об исключениях, разрешенных в силу статьи 5, и особенно информация о количестве бюро, в отношении которых допускаются такие исключения, о масштабах их деятельности, о причинах для исключений и о мерах, принимаемых компетентным органом власти в целях осуществления контроля над деятельностью указанных бюро.

Раздел III. Регламентация платных бюро по найму

Статья 10

Платные бюро по найму, которые имеют коммерческие цели и которые упомянуты в подпункте а пункта 1 статьи 1:

- а) подлежат контролю компетентного органа власти;
- б) получают годовую лицензию, возобновляемую по усмотрению компетентного органа власти;
- с) могут взysкивать только сборы и расходы, содержащиеся в тарифе, который либо был представлен компетентным органом власти и одобрен им, либо установлен указанным органом власти;
- д) могут устраивать на работу или набирать работников за границей только в том случае, если они получили соответствующее разрешение от компетентного органа власти, и на условиях, установленных действующим законодательством.

Статья 11

Платные бюро по найму, которые не имеют коммерческих целей и которые упомянуты в подпункте б пункта 1 статьи 1:

- а) получают разрешение от компетентного органа власти и подлежат его контролю;
- б) не могут взysывать сборов, превышающих тариф, который либо был представлен компетентному органу власти и одобрен им, либо установлен данным органом власти, со строгим учетом произведенных расходов;
- с) могут устраивать на работу или набирать работников за границей только в том случае, если они получили на это разрешение от компетентного органа власти, и на условиях, установленных действующим в стране законодательством.

Статья 12

Компетентный орган власти принимает необходимые меры, чтобы удостовериться в том, что бесплатные службы трудоустройства производят свои операции бесплатно.

Статья 13

В отношении всякого нарушения положений данного раздела Конвенции или придающего им силу законодательства предусматриваются соответствующие санкции, в том числе аннулирование в соответствующем случае лицензий или разрешений, предусмотренных Конвенцией.

Статья 14

В ежегодных докладах, представляемых в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда, приводятся все необходимые сведения о мерах, принятых компетентным органом власти в целях осуществления контроля над операциями платных бюро по найму, и в особенности бюро, имеющих коммерческие цели.

Раздел IV. Различные положения

Статья 15

1. Если на территории Члена Организации имеются большие районы, где вследствие распыленности населения или уровня развития районов компетентная власть считает практически неосуществимым применение положений настоящей Конвенции, эта власть может изъять такие районы из-под действия Конвенции либо полностью, либо с такими исключениями в отношении отдельных предприятий или профессий, которые она считает целесообразным сделать.

2. Каждый Член Организации в своем первом ежегодном докладе о применении настоящей Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, указывает все районы, в отношении которых он намеревается воспользоваться положениями настоящей статьи, а также причины, по которым он намерен воспользоваться этими положениями. Впоследствии ни один Член Организации не может использовать положения настоящей статьи иначе, как в отношении указанных им таким образом районов.

3. Каждый Член Организации, использующий положения настоящей статьи, указывает в своих последующих ежегодных докладах те районы, в отношении которых он отказывается от права воспользоваться указанными положениями.

Раздел V. Заключительные положения

Статья 16

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 17

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 18

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с пунктом 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

а) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять положения настоящей Конвенции без изменений;

б) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции при условии их изменения, и деталей этих изменений;

с) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в таком случае-причин, по которым она не будет применяться;

д) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения этого положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а и б пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов б, с и д пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации вправе в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 22, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщаемое о существующем положении на определенных территориях.

Статья 19

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывают, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении

указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 22, могут направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 20

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 21

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 22

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 23

Каждый раз, когда Административный Совет Международного

Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 24

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 20, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 25

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ 97

Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)¹³

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую сессию, постановив принять ряд предложений о пересмотре Конвенции 1939 года о работниках-мигрантах, принятой Конференцией на ее двенадцать пятой сессии, что является одиннадцатым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего первого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией (пересмотренной) 1949 года о работниках-мигрантах:

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется предоставлять

¹³ Дата вступления в силу: 22 января 1952 года

в распоряжение Международного Бюро Труда и любого другого Члена Организации по их требованию:

а) сведения о политике и законодательстве его страны в области эмиграции и иммиграции;

б) сведения об особых положениях, касающихся миграции в целях трудоустройства, а также об условиях труда и жизненных условиях работников-мигрантов;

с) сведения об общих соглашениях и особых мероприятиях, принятых данным Членом Организации по этим вопросам.

Статья 2

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется учредить компетентную и бесплатную службу помощи работникам-мигрантам, в частности снабжающую их точной информацией, или удостовериться, что в его стране уже существует такая служба.

Статья 3

1. Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется принимать в пределах разрешаемых законодательством страны, соответствующие меры против всякой вводящей в заблуждение пропаганды по вопросам эмиграции и иммиграции.

2. В этих целях он действует в соответствующих случаях совместно с другими заинтересованными Членами Организации.

Статья 4

Каждый Член Организации принимает в надлежащих случаях меры в пределах своей юрисдикции для облегчения отъезда, переезда и приема работников-мигрантов.

Статья 5

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется предусмотреть в пределах своей юрисдикции соответствующие медицинские службы, в функции которых входит:

а) удостоверять в случае необходимости, что как в момент отъезда, так и по приезде работники-мигранты и члены их семей, которым разрешено их сопровождать или присоединиться к ним, находятся в удовлетворительном состоянии здоровья;

б) обеспечить работникам-мигрантам и членам их семей необходимое медицинское обслуживание и хорошие гигиенические условия во время отъезда, в пути и по приезде в страну назначения.

Статья 6

1. Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется предоставлять без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола иммигрантам, законно пребывающим на его территории,

условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане в отношении следующих вопросов:

a) поскольку такие вопросы регламентируются законодательством или подлежат контролю административных органов:

b) заработная плата, включая семейные пособия в тех случаях, когда эти пособия составляют часть заработной платы; рабочее время; сверхурочные работы; оплачиваемые отпуска; ограничения надомного труда; возраст принятия на работу; ученичество и профессиональное обучение; женский труд и труд подростков;

с) принадлежность к профессиональным союзам и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами;

d) жилищный вопрос;

e) социальное обеспечение (под которым подразумеваются постановления закона в отношении: несчастных случаев на производстве, охраны материнства, болезни, инвалидности, старости, смерти, безработицы и семейных обязанностей, а также всех прочих случаев, которые согласно законодательству страны охватываются системой социального обеспечения) при соблюдении следующих условий:

f) могут существовать особые соглашения для сохранения уже приобретенных прав или прав, находящихся в процессе приобретения;

g) законодательство страны иммиграции может предписывать особые положения относительно пособий или каких-либо частей пособий, покрываемых полностью из общественных фондов, и пособий, выплачиваемых лицам, не отвечающим условиям, необходимым для получения нормальной пенсии;

с) налоги, сборы или взносы, уплачиваемые за работника; и

d) судопроизводство по вопросам, упомянутым в настоящей Конвенции.

3. В случае федеративного государства положения настоящей статьи применяются постольку, поскольку указанные в ней вопросы регулируются федеральным законодательством или подлежат контролю федеральных органов власти. В какой степени и каким образом положения настоящей статьи применяются в отношении вопросов, регулируемых законодательством входящих в федерацию штатов, провинций или кантонов или подлежащих контролю административных органов, определяется каждым Членом Организации в отдельности. Каждый Член Организации в своем ежегодном докладе о применении настоящей Конвенции указывает, в какой степени вопросы, которых касается настоящая статья, регулируются федеральным законодательством или подлежат контролю федеральных административных органов. В отношении вопросов, которые регулируются законодательством входящих в федерацию штатов, провинций или кантонов или которые подлежат

контролю их административных органов, каждый Член Организации принимает меры, изложенные в пункте 7 в статьи 19 Устава Международной Организации Труда.

Статья 7

1. Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется в том, что его служба занятости и другие учреждения, имеющие отношение к миграции, будут в соответствующих случаях сотрудничать с соответствующими учреждениями других Членов Организации.

2. Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется в том, что услуги, оказываемые работникам-мигрантам его государственным **службам** трудоустройства, предоставляются бесплатно.

Статья 8

1. Работник-мигрант, который был допущен в страну на постоянное жительство, а также члены его семьи, которым было разрешено его сопровождать или присоединиться к нему, не высылаются в страну происхождения или в ту страну, из которой они эмигрировали, на том основании, что данный мигрант не в состоянии продолжать исполняемую им работу по болезни или в результате телесного повреждения, полученного после его приезда, кроме тех случаев, когда заинтересованный работник сам этого желает, или если это предусматривается в каком-либо международном соглашении, в котором участвует данный Член Организации.

2. Когда работникам-мигрантам по прибытии в страну разрешается постоянное проживание в ней, компетентный орган власти данной страны может решить, что положения пункта 1 настоящей статьи будут применяться к данным мигрантам только по истечении известного периода, который ни в каком случае не превышает пяти лет, считая со дня выдачи разрешения на постоянное жительство.

Статья 9

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется, принимая во внимание пределы, установленные законодательством о вывозе и ввозе валюты, разрешать перевод в иностранную валюту любой части заработка или сбережений работника-мигранта, которую тот пожелает перевести.

Статья 10

Когда число мигрантов, отправляющихся с территории одного Государства-Члена на территорию другого, достаточно велико, компетентные органы власти заинтересованных стран заключают, когда это является необходимым или желательным, соглашения в целях регулирования вопросов, представляющих взаимный интерес и возникающих в связи с применением положений настоящей Конвенции.

Статья 11

1. Для целей настоящей Конвенции термин "работник-мигрант" означает лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу, иначе чем на собственный счет, и включает всякое лицо, допускаемое в соответствии с законом в качестве работника-мигранта.

2. Настоящая Конвенция не применяется к:

- а) пограничным работникам;
- б) въехавшим на короткий срок лицам свободных профессий и артистам;
- с) морякам.

Статья 12

Документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 13

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

1. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 14

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может посредством письменного заявления, приложенного к документу о ратификации, исключить из него все или некоторые приложения к настоящей Конвенции.

2. С оговорками, сделанными в любом вышеуказанном письменном заявлении, положения приложений к настоящей Конвенции имеют одинаковую с положениями самой Конвенции силу.

3. Каждый Член Организации, сделавший такое заявление, может впоследствии посредством нового заявления известить Генерального Директора о принятии им всех или некоторых из приложений, упомянутых в заявлении; со дня регистрации такого нового заявления Генеральным Директором положения указанных приложений входят в силу для данного Члена Организации.

4. В то время как заявление, упомянутое в пункте 1 настоящей статьи, остается в силе в отношении какого-либо приложения. Член Организации, сделавший такое заявление, может заявить о своем намерении принять данное приложение как имеющее силу рекомендации.

Статья 15

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с пунктом 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

а) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять положения настоящей Конвенции и некоторые или все из ее приложений без изменений;

б) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять положения настоящей Конвенции и некоторые или все из ее приложений с изменениями, и деталей этих изменений;

с) территорий, на которых настоящая Конвенция и некоторые или все из ее приложений не будут применяться, и в этом случае причин, по которым они не будут применяться;

д) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а и б пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может в любое время посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов б, с и д пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации уполномочен в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 17, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 16

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывают, будут ли положения Конвенции или некоторых или всех ее приложений применяться на данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции или всех или некоторых из ее приложений будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права ссылаться на изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть в периоды, когда Конвенция или любое или все ее приложения могут быть денонсированы в соответствии с положениями статьи 17, могут направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 17

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусматриваемым в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

3. В любое время, когда настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями предыдущих пунктов, любой Член Организации, который не денонсирует ее таким путем, может направить Генеральному Директору заявление, денонсирующее отдельно любое из ее приложений, находящихся в силе в отношении данного Члена Организации.

4. Денонсация настоящей Конвенции или некоторых или всех ее приложений не затрагивает прав, предоставленных работнику-мигранту или членам его семьи в силу данной Конвенции, если такой работник-мигрант иммигрировал, когда Конвенция или соответствующее приложение находились в силе в отношении той территории, в отношении которой возникает вопрос о сохранении в силе данных прав.

Статья 18

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлениях и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 19

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 20

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 21

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 17, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 22

1. Международная Конференция Труда может на любой своей сессии, на которой этот вопрос включен в ее повестку дня, принять большинством в две трети голосов пересмотренный текст любого или любых приложений к данной Конвенции.

2. Каждый Член Организации, в отношении которого настоящая Конвенция находится в силе, представляет в течение года или в исключительных обстоятельствах в течение восемнадцати месяцев с момента закрытия сессии Конференции, любой пересмотренный текст власти или властям, в компетенцию которых входит этот вопрос, для принятия соответствующего закона или для принятия мер другого порядка.

3. Любой пересмотренный таким образом текст приобретает силу

в отношении каждого Члена Организации, в отношении которого настоящая Конвенция находится в силе, в момент направления им Генеральному Директору Международного Бюро Труда заявления о принятии им нового, пересмотренного текста.

4. С момента принятия Конференцией пересмотренного текста приложения только этот пересмотренный текст остается открытым для принятия его Членами Организации.

Статья 23

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ I ВЕРБОВКА, ТРУДОУСТРОЙСТВО И УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-МИГРАНТОВ, НАБИРАЕМЫХ ИНЫМ ПУТЕМ, ЧЕМ ПО СОГЛАШЕНИЯМ О ГРУППОВЫХ ПЕРЕМЕЩЕНИЯХ, ЗАКЛЮЧАЕМЫМ ПОД КОНТРОЛЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА

Статья 1

Настоящее приложение относится к работникам-мигрантам, завербованным иным путем, чем по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства.

Статья 2

Для целей настоящего приложения:

а) термин "вербовка" означает:

- i) наем лица, находящегося на одной территории, от имени нанимателя, находящегося на другой территории, или
- ii) обязательство, данное лицу на одной территории, обеспечить ему работу на другой территории

одновременно с принятием любых мер в связи с действиями, упомянутыми в подпунктах i и ii, включая поиски и отбор лиц, желающих эмигрировать, а также подготовку их к отъезду;

б) термин "оформление въезда" означает все операции, производимые в связи с обеспечением или облегчением прибытия или допуска на территорию лиц, завербованных в соответствии с указаниями пункта а настоящей статьи; и

с) термин "определение на место работы" означает все операции, производимые с целью обеспечения или облегчения трудоустройства лиц, которые были оформлены в соответствии с пунктом б настоящей статьи.

Статья 3

1. Каждый Член Организации, для которого настоящее приложение находится в силе и чье законодательство разрешает производство операций по вербовке, оформлению въезда и

определению на место работы мигрантов, согласно положениям статьи 2, производит те из вышеуказанных операций, которые разрешаются его законодательством, в соответствии с положениями настоящей статьи.

2. Согласно положениям нижеследующего пункта, право производить операции по вербовке, оформлению въезда и определению на место работы мигрантов принадлежит исключительно:

а) государственным бюро трудоустройства или другим государственным органам территории, на которой данные операции имеют место;

б) государственным органам территории, иной, чем та, на которой данные операции имеют место, которым, в силу соглашения, заключенного между заинтересованными правительствами, разрешается производить операции на данной территории;

с) любому органу, созданному согласно условиям, определенным соответствующим международным соглашением.

3. Поскольку это разрешается законодательством страны или двусторонними соглашениями, операции по вербовке, оформлению въезда и определению на работу мигрантов могут производиться:

а) предполагаемым нанимателем или лицом, находящимся у него на службе и действующим от его имени, при условии, если это необходимо в интересах мигранта, получения разрешения от компетентных властей и под их контролем;

б) частным агентством, получившим на это предварительное разрешение компетентных властей той территории, на которой данные операции должны производиться, в тех случаях и при соблюдении условий, которые могут предусматриваться:

i) законодательством данной территории или

ii) соглашением, заключенным между компетентными органами власти территории эмиграции или любым учреждением, созданным в соответствии с международным договором, с одной стороны, и компетентными органами власти территории иммиграции — с другой.

4. Компетентные органы власти территории, на которой данные операции имеют место, осуществляют контроль над деятельностью учреждений и лиц, получивших разрешения в соответствии с пунктом 3 б, кроме учреждений, созданных в соответствии с условиями какого-либо международного акта, положение которых продолжает регулироваться условиями данного акта или любого соглашения, заключенного между вышеуказанными учреждениями и соответствующим компетентным органом власти.

5. Положения настоящей статьи ни в коем случае не могут рассматриваться как разрешающие прием работника-мигранта в целях допущения его на территорию какого-либо Члена

Организации любым иным лицом или учреждением, кроме компетентного органа власти территории иммиграции.

Статья 4

Каждый Член Организации, для которого настоящее приложение находится в силе, обязуется обеспечить бесплатное предоставление его государственными службами трудоустройства услуг в связи с вербовкой, оформлением въезда и определением на работу работников-мигрантов.

Статья 5

1. Каждый Член Организации, для которого настоящее приложение находится в силе и который поддерживает у себя систему контроля над трудовыми договорами, заключаемыми между нанимателем или уполномоченным им лицом, с одной стороны, и работником-мигрантом - с другой, обязуется требовать:

а) чтобы один экземпляр трудового договора препровождался мигранту до его отъезда или, если на то имеется согласие заинтересованных правительств, выдавался ему в приемном пункте в момент его прибытия на территорию страны иммиграции;

б) чтобы договор содержал в себе положения, определяющие условия труда, и в частности вознаграждение, предлагаемое мигранту;

с) чтобы мигрант извещался в письменной форме до своего отъезда посредством документа, относящегося либо к нему лично, либо к группе мигрантов, членом которой он является, об общих условиях жизни и работы, ожидающих его на территории страны иммиграции.

2. В случае, когда экземпляр трудового договора выдается мигранту в момент его прибытия на территорию страны иммиграции, он извещается в письменной форме до своего отъезда посредством документа, относящегося либо к нему лично, либо к группе мигрантов, членом которой он является, о роде занятий, для которых он нанят, а также и о других условиях его работы, в частности о гарантируемой ему минимальной заработной плате.

3. Компетентный орган власти обеспечивает соблюдение положений, изложенных в предыдущих пунктах, и предусматривает соответствующие санкции за их нарушение.

Статья 6

Меры, принимаемые согласно положениям статьи 4 настоящей Конвенции, включают в соответствующих случаях:

а) упрощение административных формальностей;

б) предоставление устных переводчиков;

с) любую необходимую помощь в начальный период поселения мигрантов и членов их семей, которым разрешено их сопровождать или присоединяться к ним, и

д) обеспечение благосостояния в пути, в частности на судне, мигрантов и членов их семей, которым разрешено их сопровождать или присоединиться к ним.

Статья 7

1. В случае, когда число работников-мигрантов, отправляющихся с территории одного Государства-Члена на территорию другого, достаточно велико, компетентные органы власти обеих заинтересованных территорий заключают, когда это является необходимым или желательным, соглашения с целью регулирования вопросов, представляющих взаимный интерес, которые могут возникнуть в связи с применением положений настоящего приложения.

2. Там, где Члены Организации поддерживают систему контроля над трудовыми договорами, такого рода соглашения указывают меры, благодаря которым наниматели принуждаются соблюдать свои договорные обязательства.

Статья 8

Всякое лицо, способствующее тайной или незаконной иммиграции, подлежит соответствующему наказанию.

ПРИЛОЖЕНИЕ II ВЕРБОВКА, ТРУДОУСТРОЙСТВО И УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-МИГРАНТОВ, НАБИРАЕМЫХ ПО СОГЛАШЕНИЯМ О ГРУППОВЫХ ПЕРЕМЕЩЕНИЯХ, ЗАКЛЮЧАЕМЫМ ПОД КОНТРОЛЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА

Статья 1

Настоящее приложение относится к работникам-мигрантам, завербованным по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства.

Статья 2

Для целей настоящего приложения:

а) термин "вербовка" означает:

i) наем лица, находящегося на одной территории, от имени нанимателя, находящегося на другой, по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства, или

ii) обязательство, данное лицу на одной территории, обеспечить ему работу на другой территории по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства. одновременно с принятием любых мер в связи с действиями, упомянутыми в подпунктах i и ii, включая поиски и отбор лиц, желающих эмигрировать, а также приготовления их к отъезду;

б) термин "оформление въезда" означает все операции, производимые в связи с обеспечением или облегчением прибытия или

допуска на территорию лиц, завербованных по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства в соответствии с указаниями пункта а настоящей статьи; и

с) термин "определение на место работы" означает все операции, производимые с целью обеспечения или облегчения трудоустройства лиц, которые были оформлены, по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства в соответствии с пунктом б настоящей статьи.

Статья 3

1. Каждый Член Организации, для которого настоящее приложение находится в силе и чье законодательство разрешает производство операций по вербовке, оформлению въезда и определению на место работы мигрантов согласно положениям статьи 2, производит те из вышеуказанных операций, которые разрешаются его законодательством, в соответствии с положениями настоящей статьи.

2. Согласно положениям нижеследующего пункта право производить операции по вербовке, оформлению въезда и определению на место работы мигрантов принадлежит исключительно:

а) государственным бюро трудоустройства или другим государственным органам территории, на которой данные операции имеют место;

б) государственным органам территории, иной, чем та, на которой данные операции имеют место, которым, в силу соглашения, заключенного между заинтересованными правительствами, разрешается производить операции на данной территории;

с) любому органу, созданному согласно условиям, определенным соответствующим международным соглашением.

3. Поскольку это разрешается законодательством страны или двусторонними соглашениями и, если это необходимо в интересах мигранта, при условии одобрения и контроля компетентных властей, операции по вербовке, оформлению въезда и устройству на место работы могут производиться:

а) предполагаемым нанимателем или лицом, находящимся у него на службе и уполномоченным действовать от его имени;

б) частным агентством.

4. Право производить операции по вербовке, оформлению въезда и определению на место работы должно быть получено заранее от компетентного органа власти территории, на которой указанные операции должны иметь место, в тех случаях и при соблюдении таких условий, какие могут быть предписаны:

а) законодательством данной территории или

б) соглашением, заключенным между компетентными органами

власти территории эмиграции или любым учреждением, созданным в соответствии с международным договором, с одной стороны, и компетентными органами власти территории иммиграции-с другой.

5. Компетентные органы власти территории, на которой данные операции имеют место, в соответствии с соглашениями, заключенными между заинтересованными компетентными органами власти, осуществляют контроль над деятельностью учреждений и лиц, получивших разрешение в соответствии с предыдущим пунктом, кроме учреждений, созданных в соответствии с условиями какого-либо международного акта, положение которых продолжает регулироваться условиями данного акта, или любого соглашения, заключенного между вышеуказанными учреждениями и соответствующим компетентным органом власти.

6. Перед тем как выдавать разрешение на въезд работника-мигранта, компетентные органы власти территории иммиграции удостоверяются, что на данной территории не имеется достаточного числа людей, способных выполнять данную работу.

7. Положения настоящей статьи ни в коем случае не могут рассматриваться как разрешающие прием работника-мигранта в целях допущения его на территорию какого-либо Государства-Члена любым иным лицом или учреждением, кроме компетентного органа власти территории иммиграции.

Статья 4

1. Каждый Член Организации, для которого настоящее приложение находится в силе, обязуется обеспечить бесплатное предоставление его государственными службами трудоустройства услуг в связи с вербовкой, оформлением въезда и определением на работу работников-мигрантов.

2. Административные расходы по вербовке, оформлению въезда и определению на место работы не ложатся на мигрантов.

Статья 5

Если в случае коллективной перевозки мигрантов из одной страны в другую требуется проезд транзитом через третью страну, компетентные органы власти территории страны транзита принимают меры для ускорения данного проезда во избежание задержек и затруднений административного характера.

Статья 6

1. Каждый Член Организации, для которого настоящее приложение находится в силе и который поддерживает у себя систему контроля над трудовыми договорами, заключаемыми между нанимателем или уполномоченным им лицом, с одной стороны, и работником-мигрантом—с другой, обязуется требовать:

а) чтобы один экземпляр трудового договора препровождался мигранту до его отъезда или, если на то имеется согласие

заинтересованных правительств, выдавался ему в приемном пункте в момент его прибытия на территорию страны иммиграции:

б) чтобы договор содержал в себе положения, определяющие условия труда, и в частности вознаграждение, предлагаемое мигранту;

с) чтобы мигрант извещался в письменной форме до своего отъезда посредством документа, относящегося либо к нему лично, либо к группе мигрантов, членом которой он является, об общих условиях жизни и работы, ожидающих его на территории страны иммиграции.

2. В случае, когда экземпляр трудового договора выдается мигранту в момент его прибытия на территорию страны иммиграции, он извещается в письменной форме до своего отъезда посредством документа, относящегося к нему лично, либо к группе мигрантов, членом которой он является, о роде занятий, для которых он нанят, а также и о других условиях его работы, в частности о гарантируемой ему минимальной заработной плате.

3. Компетентный орган власти обеспечивает соблюдение положений, изложенных в предыдущих пунктах, и предусматривает соответствующие санкции за их нарушение.

Статья 7

1. Меры, принимаемые согласно положениям статьи 4 настоящей Конвенции, включают в соответствующих случаях:

а) упрощение административных формальностей;

б) предоставление устных переводчиков;

с) любую необходимую помощь в начальный период поселения мигрантов и членов их семей, которым разрешено их сопровождать или присоединиться к ним;

д) обеспечение благосостояния в пути, и в частности на судне, мигрантов и членов их семей, которым разрешено их сопровождать или присоединиться к ним;

е) разрешение ликвидировать и перевезти собственное имущество, принадлежащее работникам-мигрантам, принятым на работу на постоянной основе.

Статья 8

Компетентными органами власти принимаются соответствующие меры по оказанию помощи работникам-мигрантам во время начального периода их пребывания в стране иммиграции в отношении вопросов, касающихся условий их найма; в случае надобности такого рода меры могут приниматься в сотрудничестве с уполномоченными добровольными организациями.

Статья 9

Если работник-мигрант, въехавший на территорию Государства-Члена согласно положениям статьи 3 настоящего приложения, по независящим от него причинам не в состоянии получить работу, для которой он был завербован, или какое-либо другое подходящее

занятие, то расходы по его возвращению, так же как и по возвращению членов его семьи, которым было разрешено его сопровождать или присоединиться к нему, включая административные расходы, расходы по перевозке и содержанию вплоть до конечного пункта назначения, а также расходы, связанные с перевозкой его домашнего имущества, не ложатся на мигранта.

Статья 10

Если компетентный орган власти территории иммиграции решит, что работа, для которой работник-мигрант был завербован согласно статье 3 настоящего приложения, является для него неподходящей, этот орган принимает соответствующие меры, чтобы помочь мигранту подыскать подходящую работу, при условии что это не будет вредить интересам работников данной страны, а также принимает меры для обеспечения содержания мигранта до определения его на такого рода работу или возвращения его в район, где он был завербован, если мигрант согласен на это или выразил при вербовке желание возвратиться в таком случае, или же для его переселения в другое место.

Статья 11

Если работник-мигрант, который является беженцем или перемещенным лицом и который въехал на территорию иммиграции в соответствии со статьей 3 настоящего приложения, становится излишним для какого-то занятия на данной территории, компетентный орган власти данной территории прилагает все усилия для подыскания мигранту подходящего занятия, при условии что это не будет вредить интересам работников данной страны, а также принимает меры для обеспечения его содержания до получения им такого рода занятия или же для его переселения в другое место.

Статья 12

1. Компетентные органы власти заинтересованных территорий вступают в соглашения с целью урегулирования вопросов, представляющих взаимный интерес, возникающих в связи с применением положений настоящего приложения.

2. Когда Государства-Члены имеют систему контроля над трудовыми договорами, такого рода соглашения указывают меры, с помощью которых наниматели принуждаются соблюдать свои договорные обязательства.

3. Такого рода соглашения предусматривают в соответствующих случаях сотрудничество между компетентным органом власти территории эмиграции или учреждением, созданным согласно условиям какого-либо определенного международного акта, с одной стороны, и компетентным органом власти территории иммиграции-с другой, в отношении содействия, оказываемого мигрантам в области условий их найма в силу положений статьи 8.

Статья 13

Всякое лицо, способствующее тайной или незаконной иммиграции, подлежит соответствующему наказанию.

ПРИЛОЖЕНИЕ III ВВОЗ РАБОТНИКАМИ-МИГРАНТАМИ ЛИЧНОГО ИМУЩЕСТВА, РАБОЧИХ ИНСТРУМЕНТОВ И ОБОРУДОВАНИЯ

Статья 1

1. Личное имущество, принадлежащее завербованным работникам-мигрантам и членам их семей, которым было разрешено их сопровождать или к ним присоединиться, при прибытии на территорию иммиграции освобождается от уплаты таможенных пошлин.

2. Переносные ручные инструменты и переносное оборудование типа, обычно употребляемого работниками для своего профессионального занятия, принадлежащие завербованным работникам-мигрантам и членам их семей, которым было разрешено сопровождать их или присоединиться к ним, освобождаются от уплаты таможенных пошлин при прибытии на территорию иммиграции в том случае, если к моменту ввоза указанные инструменты и оборудование могут быть удостоверены как составляющие их собственность или находящиеся в их владении в данный момент, уже бывшие в их владении и употреблении значительное время и предназначенные, для использования в их занятии.

Статья 2

1. Личное имущество, принадлежащее работникам-мигрантам и членам их семей, которым было разрешено сопровождать их или присоединиться к ним, освобождается от уплаты таможенных пошлин при возвращении указанных лиц в страну их происхождения, если такие лица сохранили гражданство данной страны в момент своего возвращения в нее.

2. Переносные ручные инструменты и переносное оборудование типа, обычно употребляемого рабочими для своего особого занятия, принадлежащие работникам-мигрантам и членам их семей, которым было разрешено их сопровождать или присоединиться к ним, освобождаются от уплаты таможенных пошлин при возвращении указанных лиц в страну их происхождения, если такие лица сохранили гражданство данной страны в момент своего возвращения в нее и если указанные инструменты и оборудование могут быть удостоверены к моменту ввоза как составляющие их собственность или находящиеся в их владении в данный момент, уже бывшие в их владении и употреблении значительное время и предназначенные для использования в их занятии.

КОНВЕНЦИЯ 122

Конвенция о политике в области занятости¹⁴

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1964 года на свою сорок восьмую сессию, принимая во внимание, что Филадельфийская декларация признает торжественное обязательство Международной Организации Труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью достижение полной занятости и повышению жизненного уровня, и что в Преамбуле к Уставу Международной Организации Труда предусматривается борьба с безработицей и гарантия заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни, принимая во внимание далее, что в силу Филадельфийской декларации в обязанность Международной Организации Труда входит изучение и рассмотрение влияния экономических и финансовых аспектов политики на политику в области занятости в свете провозглашенной в этой Декларации основной цели, что "все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей", принимая во внимание, что во Всеобщей декларации прав человека предусматривается, что "каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы", учитывая существующие международные трудовые конвенции и рекомендации, имеющие прямое отношение к политике в области занятости, и в особенности Конвенцию и Рекомендацию 1948 года о службах занятости; Рекомендацию 1949 года о профессиональном ориентировании, Рекомендацию 1962 года о профессиональном обучении и Конвенцию и Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, принимая во внимание, что эти акты должны быть включены в более широкие рамки международной программы экономического развития на основе полной, продуктивной и свободно избранной занятости, постановив принять ряд предложений, относящихся к политике в области занятости, что является частью восьмого пункта повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму конвенции, принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот шестьдесят четвертого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1964 года о политике в области занятости:

¹⁴Дата вступления в силу: 15 июля 1966 года

Статья 1

1. В целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый Член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

2. Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

а) имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;

б) такая работа была как можно более продуктивной;

в) существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого работника получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного происхождения или социального происхождения.

3. Эта политика учитывает надлежащим образом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она осуществляется с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике.

Статья 2

С помощью методов, соответствующих национальным условиям, и в той мере, в какой позволяют эти условия, каждый Член Организации:

а) определяет и периодически пересматривает в рамках координированной экономической и социальной политики меры, которые необходимо принять для достижения целей, указанных в статье 1;

б) предпринимает такие шаги, какие могут быть необходимы для применения этих мер, включая, в тех случаях, когда это целесообразно, разработку программ.

Статья 3

При применении настоящей Конвенции представители кругов, заинтересованных в предполагаемых мерах, в частности представители работодателей и работников, привлекаются к консультациям в отношении политики в области занятости, для того чтобы полностью учесть их опыт и мнение и заручиться их полным сотрудничеством в формулировании и поддержке такой политики.

Статья 4

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции

направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 5

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 6

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 7

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 8

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 9

Каждый раз, когда Административный Совет Международного

Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном ли частичном пересмотре.

Статья 10

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусматривается обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 6, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 11

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ 143

Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения¹⁵

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 4 июня 1975 года на свою шестидесятую сессию, принимая во внимание, что в Преамбуле к Уставу Международной Организации Труда ставится задача "защиты интересов работников, работающих за границей", принимая во внимание, что Филадельфийская декларация вновь подтверждает среди принципов, на которых основана Международная Организация Труда, что "труд не является товаром" и что "нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния" и признает горжественное обязательство МОТ способствовать осуществлению соответствующих программ для обеспечения, в частности, полной

¹⁵Дата вступления в силу: 9 декабря 1978 года

занятости путем "передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу...", принимая во внимание Всемирную программу занятости МОТ, а также Конвенцию и Рекомендацию 1964 года о политике в области занятости и подчеркивая необходимость избежания чрезмерного и неконтролируемого или самостоятельного роста миграционного движения в связи с его отрицательными последствиями в социальном и человеческом плане, принимая во внимание, что для преодоления низкого развития, а также структурной и хронической безработицы, правительства многих стран все более подчеркивают желательность поощрения перемещения капитала и передачи технологии, а не передвижения работников, в соответствии с потребностями и запросами этих стран во взаимных интересах стран, поставляющих рабочую силу, и стран, предоставляющих работу, принимая во внимание также право каждого человека покидать любую страну, включая свою собственную и возвращаться в свою страну, как это предусмотрено во Всеобщей декларации прав человека и в международном Соглашении о гражданских и политических правах человека, напоминая о положениях Конвенции и Рекомендации (пересмотренных) 1949 года о рабочих-мигрантах, Рекомендации 1955 года о защите работников-мигрантов в слаборазвитых странах, Конвенции и Рекомендации 1964 года о политике в области занятости, Конвенции и Рекомендации 1948 года об организации служб занятости, Конвенции (пересмотренной) 1949 года о платных бюро по найму, которые касаются таких вопросов, как регламентация набора, ознакомление с работой и размещение рабочих-мигрантов, предоставление им точной информации о миграциях, минимальные условия, которыми должны пользоваться мигранты в течение своей поездки и по прибытии на место, проведение активной политики в области занятости, а также международное сотрудничество в этих областях, принимая во внимание, что эмиграция рабочих, вызванная условиями на рынке занятости, должна осуществляться под руководством официальных органов по вопросам занятости или в соответствии с существующими многосторонними или двусторонними соглашениями, в частности теми, которые допускают свободное передвижение работников, принимая во внимание, что ввиду существования незаконной или тайной миграции рабочей силы желательно было бы принять новые нормы, специально направленные на борьбу с такими злоупотреблениями, напоминая положения Конвенции (пересмотренной) 1949 года о рабочих-мигрантах, в которых предусматривается, что каждый ратифицировавший ее Член Организации должен предоставлять иммигрантам, законно пребывающим на его территории, условия не менее благоприятные.

чем те, которыми пользуются его собственные граждане в отношении различных перечисленных в этой конвенции вопросов в той мере, в какой такие вопросы регламентируются законодательством или правилами или подлежат контролю административных органов, напоминая, что определение термина "дискриминация" в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий не обязательно включает различия по признаку гражданства, принимая во внимание желательность принятия новых норм, в том числе и в области социального обеспечения, для гарантий работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения, а также в отношении вопросов, регламентируемых законодательством или правилами или подлежащих контролю административных органов, для обеспечения условий, по крайней мере равных тем, которыми пользуются граждане страны, отмечая, что деятельность в области весьма разнообразных проблем, касающихся работников-мигрантов, не может полностью достигнуть своей цели, если не будет обеспечено тесное сотрудничество между Организацией Объединенных Наций и специализированными учреждениями, отмечая, что при разработке настоящих норм была учтена работа, проведенная Организацией Объединенных Наций и специализированными учреждениями, и что, во избежание дублирования деятельности и для обеспечения необходимой координации, постоянное сотрудничество будет по-прежнему осуществляться с целью содействия и обеспечения применения этих норм, постановив принять ряд предложений о работниках-мигрантах, что является пятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, дополняющей Конвенцию (пересмотренную) 1949 года о работниках-мигрантах и Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят пятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1975 года о работниках-мигрантах (дополнительные положения).

РАЗДЕЛ I. ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ МИГРАЦИИ

Статья 1

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется соблюдать основные права человека всех работников-мигрантов.

Статья 2

1. Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция

находится в силе, стремится систематически определять, имеются ли на его территории незаконно нанятые работники-мигранты, также начинается ли с его территории, проходит ли через эту территорию или прибывает на нее какое-либо миграционное движение работников, ищущих работу, в процессе которого работники-мигранты либо во время переезда, либо по прибытии либо во время пребывания и работы, помещаются в условия, противоречащие соответствующим актам или многосторонним или двусторонним международным соглашениям или национальному законодательству и правилам.

2. Представительным организациям работодателей и работников предоставляется полная консультация, и они имеют возможность представить свою собственную информацию по этому вопросу.

Статья 3

Каждый Член Организации принимает все необходимые и соответствующие меры как в рамках своей юрисдикции, так и в сотрудничестве с другими Членами Организации:

а) для пресечения тайного передвижения мигрантов, ищущих работу, и незаконного найма мигрантов;

б) против организаторов незаконного или тайного передвижения мигрантов, ищущих работу, начинается ли это движение с его территории, проходит ли через эту территорию или прибывает на нее, а также против тех, кто нанимает работников, иммигрировавших в незаконных условиях;

с целью предотвращения и ликвидации злоупотреблений, упомянутых в статье 2 настоящей Конвенции.

Статья 4

В частности, Члены Организации принимают необходимые меры на национальном и международном уровнях для осуществления систематических контактов и обмена информацией по этому вопросу с другими государствами, по консультации с представительными организациями работодателей к работников.

Статья 5

Меры, предусмотренные в статьях 3 и 4 настоящей Конвенции, имеют, в частности, целью обеспечить возможность преследования лиц, ответственных за незаконную миграцию, независимо от страны, из которой они осуществляют свою деятельность.

Статья 6

1. Предусматриваются в рамках национального законодательства или правил меры для эффективного выявления незаконной занятости работников-мигрантов и для определения и применения административного, гражданского и уголовного наказания, включая:

временное заключение, в отношении незаконного использования труда работников-мигрантов, организации миграции работников с целью получения работы, определяемой как связанной со злоупотреблениями, упомянутыми в статье 2 настоящей Конвенции, в отношении сознательного оказания помощи, будь то с целью получения прибыли или нет, такой миграции.

2. Если работодатель преследуется в силу положения, соответствующего настоящей статье, ему предоставляется право представить доказательство его добрых намерений.

Статья 7

У представительных организаций работодателей и работников запрашиваются консультации в отношении законодательства, правил и других мер, предусматриваемых настоящей Конвенцией и направленных на предотвращение или ликвидацию вышеупомянутых злоупотреблений, а также признаются за ними возможности для принятия инициативы с этой целью.

Статья 8

1. При условии, что работник-мигрант проживал на законных основаниях в стране с целью занятости, он не рассматривается как лицо, находящееся на незаконном или нарушающем правовые нормы положении только из-за простого факта потери своей занятости, которая сама по себе не влечет отмены вида на жительство или, в случае необходимости, его разрешения на право работы.

2. Соответственно, он пользуется равенством обращения с местным населением, в частности в отношении гарантий обеспечения занятости, предоставления другой работы, а также временной работы в случае безработицы и переподготовки.

Статья 9

1. Без ущерба для мер, направленных на контролирование передвижений работников-мигрантов, ищущих работу, обеспечивая въезд на территорию страны и получение работы согласно соответствующим законам и правилам, работник-мигрант в случаях, когда эти законы и правила не соблюдались и когда его положение не может быть регламентировано, пользуется в отношении себя и своей семьи равенством обращения в отношении прав, вытекающих в связи с его прошлой работой, касающихся вознаграждения, социального обеспечения и других пособий.

2. В случае возникновения спора о правах, упомянутых в предыдущем пункте, работник имеет возможность представлять свое дело, лично или через своего представителя, компетентному органу.

3. В случае высылки из страны, работник и его семья не должны нести расходов.

4. Ни одно из положений настоящей Конвенции не препятствует Членам Организации давать лицам, незаконно находящимся или работающим в стране, право проживания и поступления на работу на законных основаниях.

РАЗДЕЛ II. РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ОБРАЩЕНИЯ

Статья 10

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется разработать и осуществлять национальную политику, направленную на содействие и гарантию при помощи методов, соответствующих национальным условиям и практике, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав и индивидуальных и коллективных свобод для лиц, находящихся на законных основаниях на его территории в качестве работников-мигрантов или членов их семей.

Статья 11

1) В целях применения настоящего раздела Конвенции, термин "работник-мигрант" означает лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую, с целью получения любой работы, кроме как не по найму, и включает в себя любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве работника-мигранта.

2) Настоящий раздел Конвенции не распространяется на:

- а) работников пограничных районов;
- б) артистов и представителей свободных профессий, въехавших в страну на короткий срок;
- в) моряков;
- г) лиц, приезжающих специально с целью получения подготовки или образования;
- д) служащих учреждений или предприятий, осуществляющих свою деятельность на территории данной страны, которые были временно допущены в эту страну по просьбе их нанимателя для выполнения специальных функций или задач на ограниченный и определенный период времени и которые обязаны выехать из страны по завершении своих функций или задач.

Статья 12

Каждый Член Организации методами, соответствующими национальным условиям и практике:

- а) стремится обеспечить сотрудничество организаций работодателей и работников и других соответствующих органов в деле содействия принятию и применению политики, предусмотренной в статье 10 настоящей Конвенции;

б) вводит такие законы и содействует таким программам образования, которые могут быть рассчитаны на обеспечение принятия и применения такой политики;

с) принимает меры, поощряет программы образования и развивает прочую деятельность, направленную на возможно более полное ознакомление работников-мигрантов с принятой политикой, с их правами и обязанностями, а также с деятельностью, направленной на оказание им эффективной помощи в деле осуществления их прав и для их защиты;

д) отменяет любые законоположения и изменяет любые административные распоряжения или практику, которые несовместимы с такой политикой;

е) по консультации с представительными организациями работодателей и работников, разрабатывает и проводит социальную политику, соответствующую национальным условиям и практике, позволяющую работникам-мигрантам и их семьям в равной мере пользоваться преимуществами, предоставляемыми гражданам страны, с учетом тех особых потребностей, которые они могут испытывать до тех пор, пока не приспособятся к обществу страны, предоставляющей работу, но это не должно неблагоприятно отражаться на принципе равенства возможностей и обращения;

ф) принимает все меры с целью содействия и поощрения усилий работников-мигрантов и их семей к сохранению их национальной и этнической сущности и их культурных связей со страной происхождения, включая возможность предоставления детям определенных знаний их родного языка;

г) гарантирует равенство обращения относительно условий труда всем работникам-мигрантам, выполняющим одинаковую операцию, какими бы особыми ни являлись условия их занятости.

Статья 13

1. Каждый Член Организации может принять все необходимые меры в рамках своей компетенции и сотрудничать с другими Членами Организации в целях содействия воссоединению семей всех работников-мигрантов, проживающих на его территории на законном основании.

2. Членами семьи работника-мигранта, на которых распространяется настоящая статья, являются его супруга, находящиеся на его иждивении дети, отец и мать.

Статья 14

Каждый Член Организации может:

а) обусловить свободный выбор работы работникам-мигрантам, обеспечивая им право на географическую подвижность, тем, что работник-мигрант законно проживал на его территории с целью получения работы в течение предписанного периода, не превышающего

двух лет, а если законодательство или правила предусматривают контракты на определенный период менее двух лет, что работник закончил работу по первому трудовому контракту;

б) после соответствующих консультаций с представительными организациями работодателей и работников, регламентировать условия признания профессиональной квалификации, приобретенной вне его территории, в том числе аттестаты и дипломы;

с) ограничивать доступ к определенным видам работ или функций, когда это необходимо в интересах государства.

РАЗДЕЛ III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 15

Настоящая Конвенция не препятствует Членам Организации заключать многосторонние или двусторонние соглашения с целью решения проблем, вытекающих из ее применения.

Статья 16

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может, путем декларации, прилагаемой к своей ратификации, исключить принятие разделов I или II настоящей Конвенции.

2. Каждый Член Организации, который сделал такую декларацию, может в любое время аннулировать эту декларацию последующей декларацией.

3. Каждый Член Организации, для которого декларация, сделанная в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, остается в силе, указывает в своих докладах о применении настоящей Конвенции состояние своего законодательства и практики относительно положений непринятого раздела, насколько указанные положения применяются или их предполагается применять, а также причины, по которым они еще не включили их в принятую Конвенцию.

Статья 17

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 18

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в

отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 19

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 20

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 21

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 22

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре

Статья 23

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции, влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 19, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается, во всяком случае, в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 24

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВ — ЧЛЕНОВ ЕВРАЗЭС

Предложения по законодательному регулированию миграционной политики государств — членов ЕвразЭС

(на основе сравнительно-правового анализа национальных законодательств и с учетом положений конвенций Международной организации труда)

1. Общие положения

Сближение принципов миграционной политики государств - членов ЕвразЭС определено как важнейшая задача интеграционного взаимодействия в Приоритетных направлениях развития ЕвразЭС на 2003—2006 и последующие годы, принятых решением Межгосударственного Совета ЕвразЭС от 27 апреля 2003 года № 112. В этом документе предусмотрена разработка принципов регулирования трудовой миграции и повышение трудовой мобильности населения государств — членов Сообщества, обеспечение свободного перемещения граждан на основе простых и понятных всем мер контроля за миграцией населения. На основе сближения законодательств предполагается обеспечить гражданам государств Сообщества равные гарантии в социально-трудовой сфере, включая гарантии в области занятости, условий, охраны и оплаты труда, социального обеспечения и социального страхования.

Регулирование трудовой миграции в рамках ЕвразЭС является актуальной задачей в связи с формированием общего рынка труда и интенсификацией миграционных процессов.

Миграционная политика в государствах Сообщества регулируется национальными законодательными и иными нормативными правовыми актами, характерной чертой которых является снижение прежнего уровня правовых гарантий, тенденцией к большей гибкости в правовом регулировании трудовых правоотношений. Некоторые государства Сообщества ратифицировали международную Конвенцию ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Как показал проведенный сравнительно-правовой анализ, правовые механизмы регулирования миграционной политики, предусмотренные в национальных законодательствах, соответствуют в основном положениям международных конвенций Международной организации труда.

Вместе с тем, законодательно неурегулированными в государствах—членах Сообщества остаются отношения в вопросах обеспечения прав мигрантов и членов их семей, что влечет за собой злоупотребления в данной области.

2. Международные стандарты в сфере законодательного регулирования миграционной политики

Важнейшими международными актами в сфере регулирования миграционной политики являются следующие:

- Всеобщая декларация прав человека (1948);
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966);
- Международный пакт о гражданских и политических правах (1966);
- Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990);
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965);
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979);
- Конвенция о правах ребенка (1989), а также документы, принятые в рамках Международной организации труда.

В области защиты прав человека основополагающим документом признана принятая ООН Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., в статьях 13, 14, 15 которой, в частности, предусмотрено, что "каждый человек имеет право свободно передвигаться и выбирать себе местожительство в пределах каждого государства. Каждый человек имеет право покидать любую страну, включая свою собственную, и возвращаться в свою страну.

Каждый человек имеет право искать убежище от преследования в других странах и пользоваться этим убежищем. Это право не может быть использовано в случае преследования, в

действительности основанного на совершении не политического преступления, или деяния, противоречащего целям и принципам Организации Объединенных Наций.

Каждый человек имеет право на гражданство. Никто не может быть произвольно лишен своего гражданства или права изменить свое гражданство".

В сфере трудовой миграции основополагающей считается Конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990). Согласно Конвенции "государства-участники обязуются в соответствии с международными документами по правам человека уважать и обеспечивать права всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, которые находятся на их территории или под их юрисдикцией, предусмотренные в настоящей Конвенции, без какого бы то ни было различия в отношении пола, расы, цвета кожи, языка, религии или убеждений, политических или иных взглядов, национально-го, этнического или социального происхождения, гражданства, возраста, экономического, имущественного, семейного и сословного положения или по любому другому признаку.

Заинтересованные государства-участники Конвенции в соответствующих случаях консультируются и сотрудничают друг с другом в целях содействия созданию нормальных, справедливых и гуманных условий в отношении меж-дународной миграции трудящихся и членов их семей. В этой связи должное внимание уделяется не только трудовым потребностям и ресурсам, но и социальным, экономическим, культурным и другим нуждам трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также последствиям такой миграции для соответствующих общин" (ст.7 - 35, 64).

Другим важным международным документом в сфере миграции является Конвенция ООН по вопросам образования, науки и культуры о борьбе с дискриминацией в области образования № 429 (1960).

Особое внимание правовым вопросам миграции уделяет Международная организация труда. Филадельфийская декларация МОТ в качестве основных определяет (учитывая, что трудовая миграция является эффективным средством борьбы с бедностью) следующие принципы организации деятельности Между-народной организации труда:

- труд не является товаром;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- содействие полной занятости путем "передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу".

Выработанные Международной организацией труда принципы

и стандарты решают основную задачу, связанную с защитой интересов трудящихся, "работающих в иных странах, чем их собственная страна.

Основная идея Конвенции МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах — признание государствами, ратифицирующими данный документ, равенства в отношении мигрантов независимо от их национальности, расовой принадлежности, религии, пола. Согласно этой Конвенции защита прав мигрантов обеспечивается посредством организации бесплатных служб для помощи мигрантам и снабжения их необходимой информацией (ст.2), принятия мер против недостоверной информации и пропаганды в отношении вопросов, касающихся иммиграции и эмиграции граждан (ст.3), принятия мер, обеспечивающих все стадии миграции (отъезд, перемещение и прием мигрантов) (ст.4), организации соответствующих медицинских служб (ст.5).

Конвенция предусматривает необходимость государственного регулирования и создание условий не менее благоприятных, чем те, которыми пользуются его собственные граждане, в отношении таких вопросов, как:

- заработная плата, включая семейные пособия в тех случаях, когда эти пособия составляют часть заработной платы; рабочее время: сверхурочные работы; оплачиваемые отпуска; ограничения надомного труда; возраст принятия на работу; ученичество и профессиональное обучение; женский труд и труд подростков;
- принадлежность к профессиональным союзам и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами;
- жилищный вопрос;
- соответствующее социальное обеспечение.

Причем под социальным обеспечением подразумевается принятие соответствующего законодательного и иного нормативного правового акта в отношении: несчастных случаев на производстве, охраны материнства, болезни, инвалидности, старости, смерти, безработицы и семейных обязанностей, а также всех прочих случаев, которые, согласно законодательству страны, охватываются системой социального обеспечения при соблюдении условий уплаты налогов, сборов или взносов, уплачиваемых за трудящегося, введения пособий, покрываемых полностью из общественных фондов, пособий, выплачиваемых лицам, не отвечающим условиям, необходимым для получения нормальной пенсии, судопроизводства по указанным вопросам.

Конвенция МОТ № 143 (1978 г.) направлена на устранение злоупотреблений в области миграции и обеспечение трудящимся-мигрантам "равенства возможностей и обращения". Согласно этой Конвенции государства должны выявлять на своей территории нелегальную миграцию и принимать необходимые меры по ее

сокращению. Так, ст.6 Конвенции предусматривает определение в рамках национального законодательства административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности "в отношении незаконного использования труда трудящихся-мигрантов, организации миграции трудящихся с целью получения работы, определяемой как связанной со злоупотреблениями".

В Конвенции МОТ № 157 (1982 г.) изложена международная система сохранения прав мигрантов в области социального обеспечения.

Вопросы регламентации набора, ознакомления с работой и размещения трудящихся-мигрантов регулируются Конвенцией МОТ (1949 г.) о платных бюро по найму, Конвенцией и Рекомендацией МОТ (1948) об организации служб занятости, Конвенцией и Рекомендацией МОТ (1964) о политике в области занятости.

Правовое регулирование миграционной политики на международном уровне осуществляется также в соответствии с положениями Женевской конвенции ООН о статусе беженцев 1951 г. и Заключительного акта Хельсинкских соглашений о свободе перемещений людей.

Важным документом в сфере регулирования миграционной политики является Дублинская конвенция (1990 г.) о праве убежища и обращении с беженцами. Это международное соглашение гарантирует беженцу, что его заявление будет рассмотрено властями того государства, куда он его направляет.

Эффективным и универсальным методом регулирования миграционного потока является введение унифицированных въездных документов для всех государств региона. Так, протоколы Шенгенского соглашения предусматривают ряд мер, координирующих действия государств, включая следующие:

- обмен информацией о положении в странах - источниках мигрантов;

- сотрудничество посольств государств — членов Шенгенского соглашения в странах, где особенно сильны эмиграционные тенденции;

- взаимный обмен статистическими данными, в частности о больших группах беженцев;

- постоянный обмен сведениями о лицах, уже просивших убежища в одной из стран шенгенской группы;

- предварительные консультации в случае предстоящего изменения национального законодательства по вопросам предоставления убежища;

- разделение финансовых издержек при депортации.

Международное право в сфере миграционной политики в настоящее время призвано решать следующие задачи:

— проведение согласованной политики по упорядочиванию въезда в страну;

- ограничение притока низкоквалифицированной рабочей силы;
- усиление контроля и недопущение нелегальной иммиграцией;
- проведение политики реэмиграции.

В процессе гармонизации законодательств государств — членов ЕврАзЭС рекомендуется обратить внимание на необходимость дополнительной ревизии национальных законодательных и иных нормативных правовых актов с позиции имплементации важнейших положений общепризнанных международных документов в сфере миграции, приведенных в настоящем документе.

3. Договорно-правовая база ЕврАзЭС в сфере миграционной политики

Законодательное регулирование миграционной политики обеспечивается в соответствии с конституционными нормами, законодательством о миграции, а также соглашениями, заключенными между государствами — членами ЕврАзЭС.

Так, 30 ноября 2000 года в Минске подписано Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан. Соглашение определяет общие принципы регулирования миграционной политики исходя из взаимной заинтересованности государств по упрочению интеграционных связей и руководствуясь желанием максимально облегчить условия взаимных поездок граждан по территориям государств. Соглашение вступило в силу 7 июня 2002 года.

Статьей 1 Соглашения предусматривается, что граждане, независимо от места проживания, имеют право въезжать, выезжать, следовать транзитом и пребывать на территориях пяти государств без виз по одному из действительных документов, указанных в 5 приложениях к Соглашению. К таким документам отнесены паспорт гражданина государства, дипломатический паспорт, служебный паспорт, свидетельство о рождении, удостоверение личности, военный билет, паспорт моряка (при наличии судовой роли или выписки из нее), летное свидетельство члена экипажа воздушного судна (при наличии записи в полетном задании) и др.

Согласно статье 4 Соглашения, правительства государств — участников Соглашения имеют право принимать специальные меры защиты своих границ и территории при чрезвычайных ситуациях, в частности угрожающих их безопасности. Такие меры носят временный характер и могут быть представлены в виде ограничений на въезд, выезд, пребывание, передвижение, транзитный проезд.

Правительство, которое вводит такие ограничения, за 72 часа до их введения должно уведомлять об этом правительства других государств — участников Соглашения.

Правительства, согласно статье 5 Соглашения, постоянно информируют друг друга об изменениях в перечнях документов, представленных в приложениях к Соглашению и обмениваются образцами документов за 30 дней до введения их в действие. Соглашение заключено на неопределенный срок.

Отдельные аспекты проведения согласованной миграционной политики предусмотрены Соглашением между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан, Кыргызской Республикой и Российской Федерацией об упрощенном порядке приобретения гражданства, подписанном 26 февраля 1999 года.

В соответствии со статьей 1 Соглашения каждая из Сторон предоставит гражданам другой Стороны, прибывающим на постоянное место жительства на ее территорию, право приобрести гражданство в упрощенном (регистрационном) порядке при наличии указанных в Соглашении условий.

Проведенный сравнительно-правовой анализ законодательства государств — членов ЕврАзЭС на соответствие их положений нормам вышеуказанных соглашений показал, что на конституционном уровне государств — членов Сообщества в основном создано правовое поле, необходимое для обеспечения гарантий прав мигрантам. Согласно конституциям государств — членов Сообщества ратифицированные международные договоры имеют приоритет перед национальными законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан ратифицировано государствами-членами ЕврАзЭС, утверждено Правительством Кыргызской Республики и вступило в силу для всех государств 7 июня 2002 года.

Поскольку нормы Соглашения являются приоритетными по отношению к национальным законам, регулирующим вопросы въезда, выезда и пребывания иностранных граждан на территории каждого из государств, граждане каждого из государств — участников Соглашения на территории другого государства-участника имеют право въезда, выезда, пребывания и передвижения без виз.

Вместе с тем от установленного национальными законодательствами порядка регистрации и миграционного контроля граждане государств—участников Соглашения не освобождаются, так как Соглашением соответствующие вопросы не урегулированы. Следовательно, регистрация и получение миграционных карт (в Российской Федерации и Республике Казахстан) осуществляются в общем порядке, если иное не оговорено законодательными актами государств. В частности, законодательством каждого из государств устанавливается конкретный перечень лиц, освобождаемых от регистрации, а также от получения миграционных карт в целях миграционного контроля (в России и Казахстане), а также сроки соответствующих процедур.

Учитывая приоритетность норм международных договоров, предлагается привести национальные законодательства в соответствие с указанным Соглашением, так как сравнительно-правовой анализ законодательств государств Сообщества на соответствие положениям Соглашения в сфере упрощенного приобретения гражданства показал, что национальные законодательства не в полной мере соответствуют положениям Соглашения.

В связи с тем, что в рамках ЕврАзЭС отсутствуют межгосударственные нормы и правовые акты, регулирующие миграционные процессы. Учитывая задачи и направления интеграционного взаимодействия, предусмотренные в Приоритетных направлениях развития ЕврАзЭС на 2003—2006 годы, предлагается разработать и принять в рамках Евразийского экономического сообщества международный договор, регламентирующий согласованную миграционную политику государств—членов ЕврАзЭС.

4. Предложения по законодательному регулированию миграционной политики

Система законодательного обеспечения миграционной политики в рамках ЕврАзЭС формируется, исходя из национальных интересов государств и целей и задач Сообщества, определенных Договором об учреждении Евразийского экономического сообщества от 10 октября 2000 года.

Унификация национальных законодательств в сфере безвизовых поездок и упрощенного порядка приобретения гражданства осуществляется на основе соответствующих соглашений между государствами Сообщества (рассмотрены в разделе I настоящих предложений).

Дальнейшую гармонизацию национальных законодательств в сфере миграционной политики рекомендуется осуществлять путем имплементации в национальные законы и иные нормативные правовые акты рассмотренных выше общепризнанных международных стандартов.

На основании изложенного можно выделить следующие основные направления законодательного обеспечения миграционной политики государств-членов ЕврАзЭС:

— определение единых условий и порядка предоставления всем субъектам хозяйственной деятельности, независимо от форм собственности, и лицам, занимающимся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, специального разрешения (лицензии) на осуществление этой деятельности;

— гарантированное признание для трудящихся-мигрантов из стран ЕврАзЭС на всей территории дипломов, свидетельств об образовании, соответствующих документов о присвоении звания, разряда, квалификации и иных, необходимых для трудоустройства документов, полученных в государстве выезда, а также трудового стажа, включая стаж на льготных условиях и по специальности;

— введение унифицированных въездных документов для всех государств Сообщества как эффективный и универсальный метод регулирования миграционного потока;

— решение вопросов миграции, защиты прав трудящихся мигрантов в государствах Сообщества путем присоединения к международным договорам в этой области, в частности ратификация Конвенции МОТ о трудящихся - мигрантах" (№ 97), Конвенции МОТ о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящихся-мигрантов равенства возможностей и обращения (№ 143);

— членство в Международной организации по миграции (МОМ);

— проведение государствами Сообщества согласованной миграционной политики с учетом национальных интересов и существующих потребностей в рабочей силе;

— установление для граждан Сообщества преимущественного права предоставления работы по сравнению с мигрантами из дальнего зарубежья;

— одна из первоочередных мер защиты прав граждан государств — членов ЕврАзЭС за рубежом — проведение консультаций и переговоров с государствами, в которые возможен наибольший поток мигрантов из государств Сообщества (прежде всего — западноевропейских стран, стран Восточной и Центральной Европы, ряда стран традиционной миграции — США, Канада, Израиль);

— легализация трудящихся-мигрантов из государств ЕврАзЭС, находящихся и работающих уже длительное время в одном из государств Сообщества, путем упорядочения их правового статуса, принятия программ амнистии нелегальных мигрантов;

— содействие в трудоустройстве беженцев и вынужденных переселенцев путем создания и сохранения рабочих мест. поддержки

инициативной самоорганизации, а также их интеграции в социальную среду;

— предупреждение и предотвращение потоков вынужденной миграции, в том числе незаконной, и вызываемых ею негативных последствий;

— создание условий для добровольного возвращения вынужденных мигрантов (беженцев и лиц, ищущих убежище) в места их исхода;

— создание и развитие системы иммиграционного контроля на территории государств Сообщества;

— обеспечение социальной защиты трудящихся-мигрантов;

— совершенствование нормативной правовой базы по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы; установление порядка въезда, выезда и пребывания иностранных граждан в государствах — членах Сообщества, с учетом целей выезда и сроков нахождения в отдельном государстве Сообщества, а также создание единой правовой базы функционирующего рынка труда путем принятия унифицированного закона о занятости, законодательства о труде, о социальном страховании, пенсионном обеспечении, миграции, здравоохранении, образовании;

— разработка и реализация совместных программ, направленных на решение миграционных проблем, которые должны содержать правовые, организационные и экономические механизмы (включая дифференцированный подход к решению проблем разных категорий мигрантов);

— создание условий для повышения мобильности рабочей силы на базе создания системы экономических и социальных стимулов с учетом прогнозов социально-экономического развития государств - членов ЕврАзЭС;

— совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства незанятых граждан из числа мигрантов в благоприятных для расселения районах государств - членов ЕврАзЭС. В связи с этим необходимо ускорить разработку проекта межгосударственной целевой программы "Сбор, анализ и обмен информацией о мигрантах государств — членов ЕврАзЭС" и принять скоординированные и целенаправленные усилия по созданию и сопровождению Межгосударственного банка данных о привлечении и использовании на национальных рынках труда трудящихся-мигрантов государств Сообщества.

Институт стран СНГ

ОГЛАВЛЕНИЕ

Содержание

1. Вступительное слово на открытии конференции Председателя Федерации профсоюзов Узбекистана Д.Н.Джахангировой	3
2. Приветственное слово Заместителя Премьер-министра, председателя Комитета женщин Республики Узбекистан С.Т.Инамовой	4
3. Приветственное слово председателя Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан И.И.Насриева	7
4. Приветственное слово заместителя Министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан Б.Б.Алимухамедов..	9
I. ОТНОШЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ СТРАН СНГ К ПРОБЛЕМАМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	
5. Д.Н.Джахангирова . О совместной деятельности профсоюзов Узбекистана с органами власти и работодателями в сфере занятости населения республики.	10
6. Л.В.Тихонова. Отношение профсоюзов к проблемам занятости и трудовой миграции в России.	22
7. Д.А.Шеримкулов. О социально-экономической ситуации, отношении профсоюзов к проблемам занятости и миграционной политике в Казахстане.	29
8. А.Б.Ибрагимов. Проблемы занятости и миграции населения Азербайджана.	40
9.С.Ф.Семенова. Участие профсоюзов Кыргызстана в регулировании занятости и трудовой миграции.	44
II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	
10. Ш.А.Умарова. Правовые основы обеспечения занятости населения в Республике Узбекистан и вопросы их совершенствования.	47
11. Ф.Х.Бакаева. О содержании концепции проекта Закона Республики Узбекистан "О внешней трудовой миграции" с точки зрения защиты прав человека.	50
12. С.Д.Саттарова. Права трудящихся - мигрантов в свете международно-правовых норм.	56
13. Б.Х.Умурзаков. Трудовая миграция: проблемы и формы социальной защиты	59
14. М.Ю.Гасанов. Проблемы гармонизации миграционного законодательства и законодательства о занятости населения стран ЕврАзЭС.	68
15. Й.Турсунов, А.М.Нуриддинова. Право граждан Республики Узбекистан на трудовую деятельность за рубежом: проблемы и решения	72
III. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ	
16. Б.Б. Алимухамедов. О состоянии занятости населения в Республике Узбекистан.	77

17. Д.Ф. Сатвалдыев. Деятельность Агентства по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан по реализации прав граждан на трудоустройство за рубежом	83
---	----

IV. РОЛЬ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

18. Д.А. Мирзакаримов. О деятельности Торгово-промышленной палаты в сфере занятости и определения своего места в системе трудовой миграции.	88
19. Ф.Ш. Акбарова. О деятельности Комитета женщин Республики Узбекистан.	90
20. С.Х. Хасанов. Роль органов самоуправления граждан в вопросах занятости и трудовой миграции.	96
21. Г.А. Агзамова. Деятельность молодежных организаций в сфере занятости и трудовой миграции молодежи.	97

V. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОТРАСЛЕВЫХ ПРОФСОЮЗОВ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОФОБЪЕДИНЕНИЙ УЗБЕКИСТАНА ПО УЧАСТИЮ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОЦЕССОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

22. Профсоюз работников связи	100
23. Андижанское областное объединение профсоюзных организаций	103
24. Профсоюз работников топливно-энергетического комплекса, геологии и химической промышленности	105
25. Каракалпакское республиканское объединение профсоюзных организаций	108
26. Профсоюз железнодорожников и транспортных строителей	111
27. Ташкентское городское объединение профсоюзных организаций	114
28. Профсоюз авиаработников	116
29. Сурхандарьинское областное объединение профсоюзных организаций	119
30. Профсоюз работников торговли, потребкооперации и частных предпринимателей	120
31. Наманганское областное объединение профсоюзных организаций	122
32. Профсоюз работников металлургической и машиностроительной промышленности	125
33. Хорезмское областное объединение профсоюзных организаций	127
34. Профсоюз работников образования и науки	130
35. РЕКОМЕНДАЦИИ научно-практической конференции "Проблемы занятости и трудовой миграции в странах ЕврАзЭС"	137

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.	142
--	-----

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Некоторые Конвенции МОТ, касающиеся вопросов занятости и трудовой миграции.	182
---	-----

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Предложения по законодательному регулированию миграционной политики государств - членов ЕврАзЭС	228
--	-----

65.248

П 78

Проблемы занятости и трудовой миграции в странах ЕВРАЗЭС
Материалы научно-практической конференции/Под общ.ред.
Э.Х.Якубова; Редкол. М.Н.Исаев, В.А.Зверев, А.А.Рискуллаев и др.;
Федерация профсоюзов Узбекистана, Комитет по труду и
социальным вопросам законодательной палаты Олий Мажлиса
Республики Узбекистан.—Т.: Издательско-полиграфический
творческий дом имени Гафура Гуляма, 2007.—240 с.

ББК 65-248.я 722

*Под общей редакцией
Э.Х.Якубова.*

*Редколлегия:
М.Н.Исаев, В.А.Зверев,
А.А.Рискуллаев, К.Ш.Шаюсупова,
А.Ахунджанов.*

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В СТРАНАХ ЕВРАЗЭС

МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Редактор Л.А.Казакова
Худ.редактор А.А.Бобров
Тех.редактор Т.И.Смирнова

ИБ № 4483

Подписано в печать 28.12.2006 г. Формат 60x84 1/16. Офсетная печать.
Усл.печ.л.15,0. Уч.-изд.л. 15,0. Тираж 10000. Заказ 17
Цена договорная. Договор № 95-2006.

Издательско-полиграфический творческий дом имени Гафура Гуляма
Узбекского агентства по печати и информации
100129, Ташкент, ул.Навои, 30. 100128, Ташкент, ул. У.Юсупова, 56.