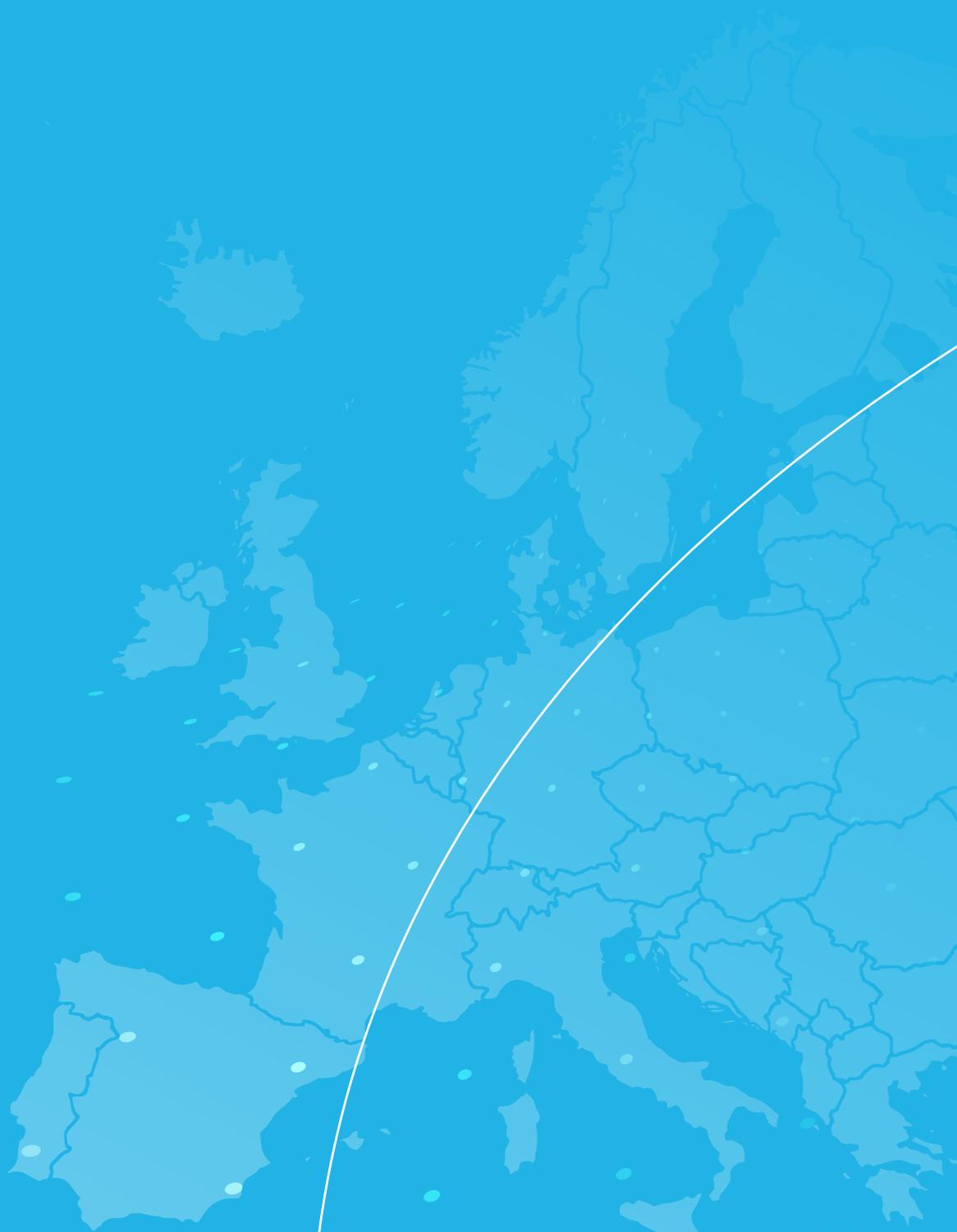


«ЕВРОПА – НОВЫЙ ВЕКТОР ДЛЯ КЫРГЫЗСКИХ МИГРАНТОВ В РОССИИ:

оценка маршрутов трудовых
мигрантов из Кыргызстана в России,
направляющихся в Европу»





**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Kyrgyzstan

**ИНСАН
ЛЕЙЛЕК**
Коомдук Фонду

«ЕВРОПА – НОВЫЙ ВЕКТОР ДЛЯ КЫРГЫЗСКИХ МИГРАНТОВ В РОССИИ:

оценка маршрутов трудовых
мигрантов из Кыргызстана в России,
направляющихся в Европу»



ОГЛАВЛЕНИЕ



| | |
|--|----|
| Введение | 5 |
| Миграция в Кыргызстане | 6 |
| Изменение миграционных трендов в Кыргызстане | 7 |
| Методология исследования | 10 |
| Общая информация о респондентах..... | 12 |
| Социально-демографические данные респондентов..... | 12 |
| Уровень образования..... | 13 |
| Опыт в миграции | 14 |
| Каналы миграции..... | 16 |
| Подготовка к миграции | 18 |
| Положение по трудовым правам..... | 19 |
| Новые рынки труда..... | 23 |
| Новый вектор – страны Европы | 25 |
| Роль ЧАЗов в диверсификации труда | 28 |
| Важность справедливого найма | 29 |
| Заключение | 30 |
| Рекомендации..... | 32 |
| Аббревиатура | 33 |
| Глоссарий..... | 34 |

ВВЕДЕНИЕ

За прошедшие три десятилетия мигранты из Центральной Азии прошли испытание множеством кризисов. Из наиболее уязвимого слоя населения они переросли в одну из самых адаптивных групп, которая может подстроиться под тяжелые ситуации, будь то в экономике, политике или даже под ситуации, связанные с участием в военных действиях. Причем мигранты не только эффективно встраиваются в местную систему, но и выстраивают своё пространство, связи и институты, которые помогают им эффективно решать множество правовых и других нормативных коллизий.

Вопреки негативным прогнозам, которые предсказывали кризис трудовой миграции в России в связи со специальной военной операцией в Украине, она не только не снизилась, но и сохраняет прежние уровни интенсивности и объемы денежных переводов. Каждая страна Центрально-Азиатского региона на своем уровне и с разным успехом пытается институционализировать трудовые потоки в Россию. Но и у самих мигрантов бывают разные интересы. Некоторые мигранты получают российское гражданство, для других же пребывание в России – это чисто экономическая цель. Пока Россия, куда ежегодно въезжает миллионы трудовых мигрантов почти из каждой страны Центральной Азии, по-прежнему остается на первом месте, опережая остальные страны с большим отрывом. Никакие новые трудовые рынки пока не могут заменить российский рынок для мигрантов из ЦА, в связи со сложностями при сборе документов и получении виз, незнание языков, новая культурная среда дополнительно тормозят процесс.

Однако согласно проведенным опросам трудовых мигрантов, Россия теряет былую привлекательность хотя и остается миграция высокой. Всего десять лет назад невозможно было представить, что вместо России сотни тысяч трудовых мигрантов из Центральной Азии поедут в другие страны на заработки. Сегодня это уже реальность, и роль российского рынка будет снижаться и дальше. Российские власти все активнее борются с притоком в страну центральноазиатских трудовых мигрантов несмотря на растущий дефицит рабочих сил в стране. Борьба с мигрантами проводится посредством жестких законов и ростом антимигрантских и ксенофобских настроений в обществе. Особенно это усилилось после теракта в «Крокус Сити Холле»¹, за которым



последовали массовые рейды, проверки на границе и запреты работать в ряде сфер. Экономическая привлекательность рынка России и так снижалась на фоне международных санкций после начала СВО в Украине, а в сочетании с новыми законодательными ограничениями это заставляет трудящихся-мигрантов из Кыргызстана искать другие направления трудовой миграции, и у них это получается хорошо.

Согласно социологическому комплексному исследованию миграционных тенденций в Центральной Азии, которую провел Центр Солидарности в 2024 году, Германия, Турция, Южная Корея, Саудовская Аравия и Казахстан вошли в 5 топ привлекательных стран для мигрантов, которые на данный момент трудятся в России². Страны Европы стали одним из самых привлекательных направлений для трудовых мигрантов из Кыргызстана, особенно для тех, кто ищет новые возможности после событий в России.

¹ 22 марта 2024 года в результате нападения террористов на московский концертный зал «Крокус Сити Холл» погибли не менее 145 человек, пострадали более 550 человек, еще более 1700 признаны потерпевшими по делу. Подозреваемыми оказались граждане Таджикистана из радикальной группы «Вилоят Хорасан».

² Центр Солидарности

МИГРАЦИЯ В КЫРГЫЗСТАНЕ



Трудовая миграция на протяжении многих лет остается инструментом поддержания благосостояния для большинства семей в Кыргызстане. Согласно данным Национального статистического комитета, общая численность населения Кыргызстана в 2022 году составила 6 миллионов 936,2 тысячи человек. Из общей численности населения, 1 млн 94,5 тыс. человек временно отсутствовали (трудовые мигранты) в местах своего постоянного жительства, что составило около 16% от общей численности постоянного населения страны и 28% – численности населения в трудоспособном возрасте³. Наибольшее число временно отсутствующих отмечено в Баткенской, Джалал-Абадской и Таласской областях (более 20% к общей численности, 40% и больше – к численности населения в трудоспособном возрасте).

На момент переписи 1 млн 94,5 тыс. человек, временно отсутствующих в месте своего постоянного жительства, 964,6 тыс. человек, или 88,1% отсутствовали в связи с работой, 77,4 тыс. человек, или 7,1% – по семейным обстоятельствам, 41,4 тыс. человек, или 3,8% – в связи с учебой и 11,1 тыс. человек, или 1,0% – по другим причинам⁴.

Из общего числа временно отсутствовавших, 876,9 тыс. человек, или 80% выехали за пределы страны, а 217,6 тыс. человек, или 20% мигрировали внутри страны. Основная часть находившихся за пределами страны – 872,9 тыс. человек, или 99,5% выехали в страны СНГ, а 4 тыс. человек, или 0,5% – в страны вне СНГ. Наиболее предпочтительными странами пребывания для временно отсутствующего населения являются Россия (870,3 тыс. человек), Казахстан (2,2 тыс. человек), Турция (1,8 тыс. человек). Эти цифры не в полной мере отражают реальную трудовую миграцию, так как расчеты взяты на лиц, находящихся за рубежом сроком до 1 года⁵.

Россия является страной, которая принимает значительное количество временных трудящихся мигрантов из нашей страны. Множество факторов влияют на формирование значительных трудовых потоков в Россию. С одной стороны, в странах происхождения трудящихся-мигрантов выезд значительного количества трудоспособного населения стимулировали типичные «выталкивающие» факторы: спад производства, низкий уровень заработ-

ной платы, высокий уровень бедности, безработица, избыток трудовых ресурсов. С другой стороны, в России действуют «притягивающие» факторы: большой рынок труда, развитая экономика, потребность в рабочей силе во многих отраслях и регионах, высокий уровень заработной платы, лучшее качество жизни, а также более доступная языковая среда (русский язык).

В настоящее время большинство мигрантов в России – низкоквалифицированные рабочие из сельских районов или малых городов, столкнувшиеся с проблемой трудоустройства и низких доходов (Диаграмма 1)⁶.

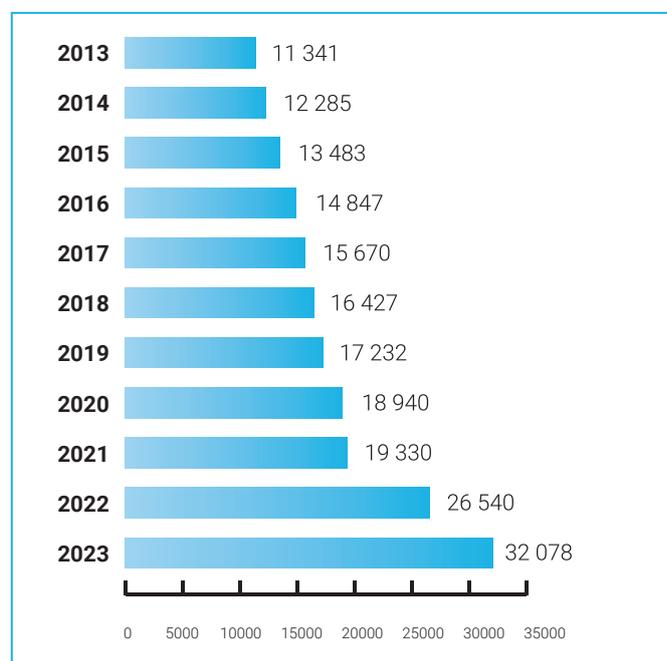
И самая главная причина внешней миграции в КР – рост уровня бедности⁷. Одним из факторов снижения бедности населения в Кыргызстане являются денежные переводы мигрантов. Влияние денежных переводов на благосостояние мигрантов стало причиной традиционного рассмотрения денежных переводов как вклада в экономику. Семьи мигрантов более обеспечены, чем семьи, в которых нет трудящихся мигрантов, за счет денежных переводов, которые в среднем составляют более половины общего дохода домашнего хозяйства мигрантов. В Кыргызской Республике доля денежных переводов в ВВП в 2023 году составила более 21%⁸.

⁶ Данные Национального статистического комитета КР, 2023

⁷ Национальный статистический комитет КР, 2023 г.

⁸ Аналитический обзор Всемирного банка «Миграция и развитие», 2023. https://www.knomad.org/sites/default/files/publication-doc/migration_and_development_brief_38_june_2023_0.pdf

ДИАГРАММА 1. СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В КР 2013-2023 ГГ., КЫРГЫЗСКИЙ СОМ



³ Согласно данным переписи населения за 2022 год. <https://www.stat.kg/media/publicationarchive/d029839d-b662-42f1-bf1a-3eaa751331d6.pdf>

⁴ Там же.

⁵ Согласно данным переписи населения КР за 2022 год. <https://www.stat.kg/media/publicationarchive/d029839d-b662-42f1-bf1a-3eaa751331d6.pdf>

ИЗМЕНЕНИЕ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РЕГИОНЕ НА МИГРАЦИЮ ИЗ КЫРГЫЗСТАНА В РОССИЮ



Пандемия COVID-19 и ее последствия на трудящихся мигрантов, а также геополитические события в регионе ВЕЦА заметно ухудшили зависимость от денежных переводов экономику Кыргызстана. К примеру, международные санкции в отношении России в ответ на начало войны с Украиной снизили месячный уровень доходов трудовых мигрантов из Кыргызстана в Россию на целых 29%⁹; девальвация рубля; а также вынужденная возвратная миграция в основном среди мужской категории в силу объявленной военной мобилизации повлияли на уровень бедности в стране. За последние 2 года он сохраняет высокую позицию на уровне 33% (Диаграмма 2).

Впервые за долгие годы количество зарегистрированных прибытий мигрантов в Россию в долгосрочной международной миграции за первые три квартала 2023 г. составило 412 тыс., значительно сократившись (более чем на 20%) относительно того же периода 2022 г., когда было зарегистрировано 524 тыс. прибытий. При этом в первые три квартала 2023 г. по сравнению с аналогичным периодом 2022 г. количество зарегистрированных прибытий снизилось из всех стран ближнего зарубежья, кроме Туркменистана¹⁰.

⁹ «Влияние экономических санкции в отношении России на трудовые права мигрантов из Кыргызстана» 2022, Общественный Фонд «Инсан-Лейлек» https://kyrgyzstan.fes.de/fileadmin/user_upload/ru_sanction_impact_on_imigrants.pdf

¹⁰ ТЕНДЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ В I-III КВАРТАЛЕ 2023 ГОДА, Институт Экономической Политики имени Е.Т.Гайдара, [file:///C:/Users/User/Downloads/tendentsii-mezhdunarodnoy-migratsii-naseleniya-v-rossii-za-i-iii-kvartaly-2023-goda%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/tendentsii-mezhdunarodnoy-migratsii-naseleniya-v-rossii-za-i-iii-kvartaly-2023-goda%20(1).pdf)

Причиной данных изменений стало несколько очень критически важных факторов:

1. Санкции и экономический кризис

Наложение серии экономических санкций от ряда стран в ответ на военную агрессию в отношении Украины значительно повлияло на внутреннюю экономику России. Тысячи международных компаний, где трудилось большое количество мигрантов из Центральной Азии, тоже покинули российский рынок, отправляя своих сотрудников в отпуск без содержания. Трудовые мигранты первыми почувствовали кризис, у 34% из них денежные переводы снизились в значительной степени, тогда как некоторым пришлось вернуться домой из-за отсутствия возможностей трудоустройства. Экономический кризис в России вызвал значительный рост нарушения трудовых прав мигрантов, были отмечены высокие показатели массовых увольнений, задержки заработной платы, неоплата труда, простои и т.д. Все эти факторы ухудшили положение

ДИАГРАММА 2. УРОВЕНЬ БЕДНОСТИ В КР, 2012-2022 ГГ., %



мигрантов и их семей¹¹. Это особенно ощутили те мигранты, которые в силу сложных процедур постановки на миграционный учет оставались в России нелегально.

Положение мигрантов с неурегулированным статусом делает их уязвимыми и незащищенными от беззакония со стороны недобросовестных работодателей. Нередко проблема заключается в том, что приезд в страну назначения сопровождается обманом со стороны преступно действующих работодателей, которые не учитывают установленные квоты и пытаются использовать труд рабочих без оформления трудовых договоров. Это в итоге приводит к серьезным нарушениям фундаментальных прав, вплоть до ограничения свободы передвижения, невыплаты вознаграждения, проживания в плохих условиях, побоев, угроз жизни, унижения и прочее. Наиболее часты примеры несвоевременной выплаты заработной платы либо невыплаты изначально оговоренной суммы. Все вышеуказанные проблемы в течение многих лет вынуждали трудовых мигрантов отказываться от паспортов стран исхода и получать гражданство России.

2. Военная мобилизация, рекрутинг трудовых мигрантов на войну в Украине

Помимо экономического кризиса, на это снижение количества мигрантов из Кыргызстана в том числе повлияла военная политика России на фоне войны в Украине. С началом войны в Украине, российские власти проводят полномасштабные кампании по привлечению иностранных наемников, в том числе и среди трудовых мигрантов из ЦА.

Согласно исследованиям, выявлены многократные попытки российских властей завербовать для участия в боевых действиях трудовых мигрантов из стран Центральной Азии, такие как посещение рекрутерами мечетей, а в миграционных центрах сотрудники предлагают иностранцам службу в российской армии. Российскими властями созданы привлекательные меры, чтобы максимально заполнить свои силовые ряды мигрантами. К примеру, обещают единовременную выплату в 2390 долларов в рублевом эквиваленте и зарплату до 4160 долларов в месяц (в рублях). Кроме того, в России приняты поправки в законодательство об ускоренном приеме в гражданство РФ, заключивших контракт на службу в российской армии. Безусловно, высокие зарплаты и возможность ускоренного получения гражданства РФ могут заинтересовать очень много мигрантов, ко-

торые после войны оказались в трудной жизненной ситуации¹². Вдобавок, согласно новому закону, принятому Государственной Думой России 31 июля 2024 года, новоиспеченные граждане России должны немедленно встать на воинский учет¹³. Согласно статистике, этот закон направлен в преимущественном случае на выходцев из ЦА — именно они в последние годы преобладают среди кандидатов на гражданство России.

3. Ужесточение миграционной политики России в отношении трудовых мигрантов

В России в последние годы предпринимаются меры по разработке четких правил постановки на миграционный учет, выдачи разрешений на проживание и работу, перехода на электронный формат предоставления услуг в этой сфере, урегулирование вопросов, связанных с въездом на территорию Российской Федерации инфицированных «опасными заболеваниями» иностранных граждан и их медицинской реабилитации, борьбе с преступностью и др.

При этом следует отметить, что несмотря на то, что Кыргызская Республика входит в ЕАЭС, граждане Кыргызстана, пребывающие в Россию, претерпевают определенные проблемы. Принятые в Российской Федерации последние изменения в миграционное законодательство фактически усложнили их положение. Особенно на ужесточение миграционной политики повлиял теракт 22 марта в Москве, который унес жизни сотни людей. Группа террористов оказались в основном гражданами Таджикистана, среди них есть и гражданин с кыргызским паспортом. Теракт и его своеобразное освещение в СМИ повлекли за собой рост ксенофобных и антимигрантских настроений в российском обществе. Так, клиенты такси отказывались ехать с этническими таджиками-водителями из-за их национальности. В ряде городов прошли антимигрантские рейды полиции, участились случаи насилия в отношении мигрантов по всей стране. В крупных городах прошла операция «Антимигрант», в ходе которой происходили массовые задержания, депортация мигрантов, не имеющих права на пребывание в России. В крупных аэропортах задерживались авиарейсы из стран ЦА, проводились жесткие проверки документов, пассажиры не могли выехать домой до нескольких дней. Более десятка российских регионов ввели ограничения для работы мигрантов в некоторых сферах, таких как такси и грузовые перевозки, сельское хозяйство и др.

¹¹ Исследование ОФ «Инсан-Лейлек»: «Влияние экономических санкции в отношении РФ на положение трудовых мигрантов из Кыргызстана», стр. 36

¹² «Влияние военной мобилизации в России на положение трудовых мигрантов из Кыргызстана», 2023, ОФ «Инсан-Лейлек», https://kyrgyzstan.fes.de/fileadmin/user_upload/_RU_war_impact_on_imigrants.pdf

¹³ Статья BBC, <https://www.bbc.com/russian/articles/cv2gx42ypngo>

Вызывает особую обеспокоенность усиление активности националистических организации как «Русская община», «Северный человек», которые продвигают анти-мигрантские настроения через социальные сети и медиа, демонстрируя проведенные ими «рейды» объектов, где работают, проживают трудовые мигранты. К примеру, крупный антимигрантский рейд на стройплощадке в Екатеринбурге в январе 2024 года, в котором принимали участие сотрудники ФСБ, Российской гвардии, МВД и прокуратуры, а также члены местной «Русской общины». Именно «общинники» выложили у себя на канале видео с рейда, на котором видно, что рабочих на стройке заставили ходить гуськом под надзором правоохранительных органов. Это вызвало общественный резонанс, на который отреагировали в МИД Кыргызстана (трое рабочих на видео — граждане Кыргызстана), назвав методы работы российских силовиков «унижающими достоинство»¹⁴.

Тем временем российские политики предлагают ввести различного характера меры, ужесточающие пребывание мигрантов, начиная от цифрового профиля мигранта, который предусматривает тотальный контроль за их передвижением, до запрета их въезда вместе с семьей. В июле 2024 Государственная Дума во втором чтении приняла проект закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) иностранных граждан в РФ». Это огромный документ, который содержит множество абсолютно неисполнимых норм, в частности:

- МВД РФ планирует выдавать мигрантам документ, удостоверяющий их личность в России, взамен их национальных паспортов. Документ призван быть универсальным и содержать все данные о мигранте и его статусе в России;
- Мигрант при въезде на срок свыше 30 дней суммарно за год будет обязан подписывать «соглашение о лояльности России», в котором обязуется уважать законы и «национальные традиции и обычаи народов России» (перечень которых отсутствует);
- любой полицейский получит право помещать мигрантов в «режим контролируемого пребывания «высылки»» при любом нарушении закона с его стороны или в отношении этого мигранта со стороны других лиц. То есть мигрант не имеет права покинуть место своей регистрации без разрешения участкового полицейского;

- Работодатели теперь не смогут официально нанимать на работу мигранта. Им придется получать разрешение на привлечение каждого отдельного мигранта на каждую отдельную вакансию путём размещения вакансий с указанием требований к гражданству в специальном электронном реестре, и каждая отдельная вакансия должна быть одобрена;
- Законопроект предусматривает произвольные запреты на въезд в Россию без постановлений судов.

Сейчас Государственная Дума России прорабатывает законопроект, обязывающий проверку на знание русского языка среди мигрантов при приеме в начальную или среднюю школу. Поэтому есть вероятность, что если ребенок не сможет пройти проверку, то вовсе может не получить школьное образование в России¹⁵. По нашему мнению, данная инициатива вместо того, чтобы дети трудовых мигрантов эффективно интегрировались в русское сообщество, будет способствовать их изоляции, росту преступности среди подростков и создает риски детской трудовой эксплуатации.

Меры, предпринимаемые властями России, ограничивающие въезд и работу трудовых мигрантов из ЦА, наоборот, противоречат нынешней ситуации на трудовом рынке России, которая испытывает острую нехватку кадров. Согласно данным Института экономики Российской академии наук, дефицит кадров в России за 2023 год составил более 4,8 млн человек¹⁶ и уже стал фактором, тормозящим рост экономики страны.

Все эти изменения повлияли на миграционные тренды среди кыргызстанцев, выделяя европейские страны как наиболее привлекательные для трудоустройства. Поэтому изучение положения трудовых мигрантов в Европе является актуальным на сегодняшний день.

¹⁴ Статья BBC от 7 июня 2024 года, <https://www.bbc.com/russian/articles/cxrrd7x0353o>

¹⁵ Парламентская Газета, 28 июня 2024 года, <https://www.pnp.ru/social/ldpr-predlozila-proveryat-russkiy-yazyk-u-detey-migrantov-pered-priemom-v-shkolu.html>

¹⁶ Ахапкин Н.Ю. «Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения», стр 22. <https://vestnik-iran.ru/index.php/component/jdownloads/send/19-2023-n6-articles/136-vart-2023-6-p7-25>

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Основная цель исследования заключалась в изучении изменений миграционных тенденций среди мигрантов из Кыргызстана в России, с фокусом на европейское направление. А также определить, в какие страны ЕС они едут и какие каналы используют, с какими трудностями сталкиваются на пути и в стране назначения.

Задачи исследования:

1. Анализ 1) причин диверсификации направлений труда кыргызских мигрантов в России и 2) выявление маршрутов и каналов, используемых кыргызскими мигрантами в России, направляющимися в Европу.
2. Определить основные проблемы, с которыми сталкиваются кыргызские трудовые мигранты при поиске работы в России и странах ЕС.
3. Оценить доступ данной группы мигрантов к безопасным миграционным услугам от государственных и некоммерческих структур.
4. Определить основные отрасли экономики, в которых заняты кыргызские мигранты в Европе.
5. Оценить их потребности и ожидания сегодня.
6. Разработка рекомендаций госорганам по разработке планов по смягчению и предотвращению нарушений трудовых прав кыргызских мигрантов в России, направляющихся в Европу.

Всего участвовало 157 активных трудовых мигрантов из Кыргызстана в Европе. 8 представителей ЧАЗов. Также команда взяла интервью у Посла Кыргызской Республики в Германии Текебаева Омурбека Чиркешовича.

Период сбора эмпирической информации: март-июль 2024 года.

Инструменты сбора информации:

1. Кабинетное исследование: оценка миграционной ситуации в Кыргызстане и принимающих странах, изменение миграционных тенденции. Также были проанализированы актуальные исследования по оценке положения трудовых мигрантов из ЦА в России и Европе. Особое внимание уделено деятельности местных и международных ЧАЗов.
2. Онлайн-опрос трудовых мигрантов, которые в том числе были в трудовой миграции в России и после начала войны на Украине выехали в трудовую



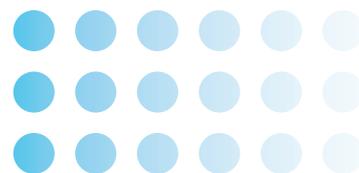
миграцию в страны Европы. Опросом было охвачено 149 человек.

- Опрос проводился с помощью онлайн-формы Google. Для выявления соотечественников за рубежом были привлечены члены кыргызских диаспоральных организаций в России и Европе (в России – «Кыргыз Биримдиги», Профсоюз Мигрантов, в Польше – «Данакер»), посольства и консульства КР в Европе, социальные сети и группы (KyrgyzClub-Germany), а также личные связи. Участникам высылалась ссылка, пройдя по которой, они могли в течение 5-10 минут ответить на вопросы небольшой анкеты.
3. 2 обсуждения в фокус-группах, состоящих из 5-8 респондентов, находящихся в трудовой миграции в Европе (исследовательская группа посетила Берлин для проведения фокус-групп и глубинных интервью). Они также вошли в число опрошенных онлайн. В ходе дискуссии участники имели возможность поделиться своим личным мнением, опытом и знаниями о своем миграционном пути, осветить основные успехи, препятствия и трудности при подготовке к миграции, во время миграционного процесса и после прибытия в страны назначения.
 4. Исследовательская группа также провела интервью с представителями 5 местных ЧАЗов, чтобы узнать

условия, предлагаемые для кыргызских мигрантов, желающих работать в Европе, понять процесс найма, наиболее популярные направления для мигрантов и отрасли экономики, в которых они работают, а также успехи и неудачи/проблемы, с которыми они сталкиваются в повседневной работе.

5. Кроме того, проведены глубинные интервью с мигрантами, обманутыми частными агентствами, нарушениями трудовых прав, а также при успешных случаях миграции в ЕС. Всего 8 мигрантов приняли участие в глубинном интервью продолжительностью не более 20 минут каждый.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТАХ



Общее количество респондентов, принявших участие в данном исследовании, составило 157 респондентов (8 приняли участие в ГИ, 149 в онлайн опросе и в ФГД). Из них 135 в период проведения исследования находились на территории Европы. Из общего числа респондентов 61% находился ранее в трудовой миграции в России.

Результаты онлайн анкетирования

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ РЕСПОНДЕНТОВ

Всего через google формы было опрошено 149 человек. Мужчин и женщин респондентов было практически одинаковое количество: мужчин 56%, а женщин 44% соответственно.

В опросе участвовали действующие трудящиеся мигранты из Кыргызстана в Венгрии (28%), Италии (22%), Германии (17%), Польши (16%) и Словакии (10%), Литвы (3%) и Болгарии (3%). Опрошеные представляли различные возрастные категории от 21 до 55 лет.

В опросе преваляровала молодежь, в основном от 20 до 29 – 32% и от 30 до 39 лет – 32%. Это может быть индикатором того, что молодежь легче выходит на новые страны, чем лица постарше, в силу большей гибкости, мобильности и возможности освоиться на новом месте, изучения новых языков. Стоит отметить, что для трудовой миграции в некоторые страны Европы знание

ДИАГРАММА 3. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПОЛОЖЕНИЕ РЕСПОНДЕНТОВ ОНЛАЙН ОПРОСА, %



языка является чуть ли не основным критерием отбора на работу. Несмотря на то что миграционные потоки в целом состоят из молодых мужчин, число женщин в рядах мигрантов возросло. Молодые мужчины и женщины выезжают в трудовую миграцию в одинаковой степени, причем в возрастной категории от 20 до 29 лет преваляруют молодые девушки (19%) в отличие от парней (13%). Это в основном студенты, которые направляются на сезонные заработки в летний период. В возрастной категории от 30 до 39 лет преваляруют мужчины (25%) в отличие от женщин (всего 7%).



Айгерим, 21 год, ГИ: «Я учусь в КГТУ им. И. Раззакова в кыргызско-германском институте. Каждый год приезжаю на заработки в летнее время в Германию... Уже третий год изучаю немецкий язык. Для меня это хорошая возможность улучшить уровень знания языка, а также заработать хорошие деньги на оплату контракта в университете... Германия для меня была всегда большой мечтой».

Согласно менталитету кыргызского общества, мужчины мигранты стараются выезжать в долгосрочную трудовую миграцию после налаживания семейной жизни. Зачастую жены остаются с родителями мужа. В возрастной категории от 40 до 49 лет, наоборот, преваляруют

ДИАГРАММА 4. ВОЗРАСТ УЧАСТНИКОВ, ДЕЗАГРЕГИРОВАННЫЙ ПО ПОЛУ, В % СООТНОШЕНИИ..

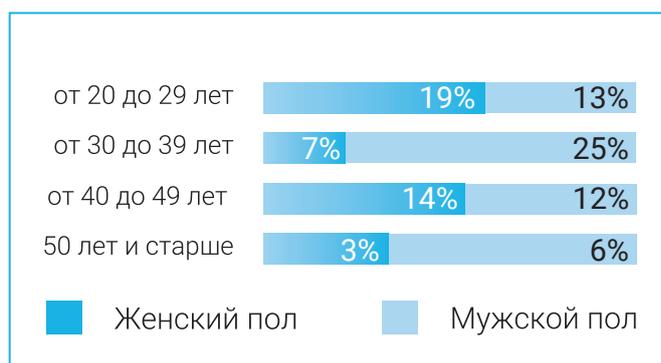


ДИАГРАММА 5. СЕМЕЙНЫЙ СТАТУС РЕСПОНДЕНТОВ, %.



женщины (14%), в основном работающие в секторе домашнего персонала, на которых отмечается высокий спрос по всем странам Европы. В частности, женщины трудоустроены в качестве домработниц и сиделок для присмотра за пожилыми и тяжело больными людьми.

Средний возраст респондентов составил 31 год. Это позволяет предположить, что данное исследование представляет в основном мнение молодых трудовых мигрантов в Европе.

Большинство из опрошенных (46%) состоят в семейных отношениях, из них лишь 16% ответили, что выехали в трудовую миграцию «с мужем/женой» и «с мужем/женой и детьми».



Участник ФГД, Айбек, 31 год. «Я уже как 5 месяцев работаю в Венгрии. К сожалению, с семьей приехать пока не получается. Так как у нас маленькие дети. А тут мы живем у работодателя в общежитии. Семьями они не располагают. А самостоятельно снимать квартиру дорого, скопить не получится».



Участница ФГД, Мукарам, 41 лет. «Устроилась работать сиделкой в Палермо (Италия) два года назад. Здесь нахожусь одна. Меня пригласила моя знакомая, которая уже здесь живет и работает более 10 лет... Пока поехать домой не могу, так как мы купили в Бишкеке квартиру в ипотеку... Муж у меня инвалид второй категории, а дети учатся в школе...».

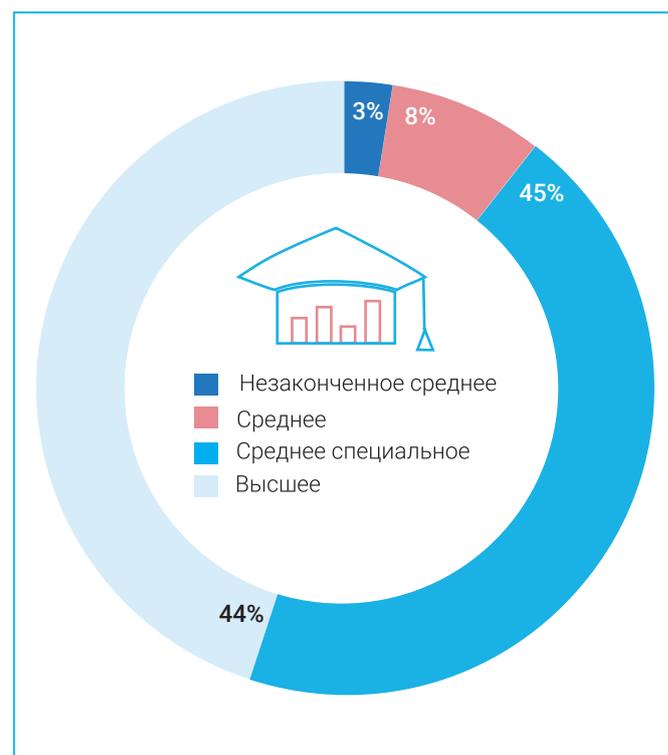
УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ

Уровень образования трудящихся-мигрантов из Кыргызстана достаточно высокий. У 45% респондентов имеется высшее образование, 44% — среднее специальное, 8% среднее образование и 3% незаконченное среднее. Несмотря на высокие показатели образованных мигрантов, большинство из них трудоустроены на низкоквалифицированных позициях, о чем свидетельствуют данные ФГД и глубинных интервью.



Жибек, 30 лет: «Я закончила факультет международных отношений в КНУ им. Ж. Баласагына. Во время учебы глубоко изучала иностранные языки, с фокусом на английский язык. Благодаря знанию английского очень долгое время в Польше я работала консультантом в магазине брендовой одежды. К сожалению, моя профессия здесь не очень востребована. На данный момент работаю в агентстве по недвижимости риелтором. Сейчас уже свободно могу говорить и на польском языке».

ДИАГРАММА 6. УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПОНДЕНТОВ, %



ОПЫТ В МИГРАЦИИ



Сфера трудоустройства

Мигранты, принявшие участие в данном исследовании, больше всего работают в сфере транспорта – 19 % (водители траков, такси и автобусов и пр.), на втором месте сфера промышленности – 14% (заводы, промышленные предприятия), сфера общественного питания – 12% (кафе, рестораны, бистро и пр.), сфера частного найма – 11% (сиделки, няни, домработницы и пр.), сфера торговли – 11% (продавцы, кассиры, консультанты), сельское хозяйство – 9%, сфера услуг – 9%, далее по убыванию сфера медицины, строительства, IT и другие.

Трудящиеся-мигранты из Кыргызстана, особенно среди мужчин, больше всего трудоустраиваются в компании по доставке грузов, на промышленные предприятия, сельское хозяйство, логистические центры в качестве грузчиков, фасовщиков, маркировщиков и т.д. Тогда как женщины больше заняты в сфере общественного питания, торговли и домашнего персонала.



Майрамбек, 41 год: «С началом специальной военной операции на Украине и санкции, наши заработки в России существенно уменьшились. Я работал там в качестве водителя фирмы по грузовым перевозкам. Я собирался даже подавать на российское гражданство. Но после решил, что мне нечего делать в России: постоянные проверки, регулярно меняются правила миграции, рейды. Там же (в Москве) оставил заявку в частном агентстве занятости, которое помогло мне найти работу в Литве. Сейчас я водитель трака. Езжу по всей Европе. На заработок не жалуюсь. А самое главное, никто меня не трогает».

Из общего числа респондентов, 61% находились ранее в трудовой миграции в России. Средний стаж в трудовой миграции среди респондентов составил 2 года.



ДИАГРАММА 7. СФЕРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МИГРАНТОВ – УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ, %



Кыймат, 27 лет: «Я поехала в Россию на заработки вместе с мамой сразу после окончания школы... В течение 7 лет я проработала в разных местах. Можно сказать, знаю все тяги и тернистый путь трудового мигранта... В 2023 году из-за санкций мы обе потеряли работу... Понимая ситуацию, которая там (в России) происходит, мы с мамой решили уехать в другую страну на заработки и в интернете увидели объявление «Приглашаем работать в Венгрию». Воспользовавшись услугами ЧАЗов в России, мы приехали в Венгрию и на данный момент работаем в гипермаркете LIDL в Будапеште».

География трудоустройства

Согласно нашему опросу, больше всего кыргызских мигрантов из России отправились в следующие страны Европы: 14% в Венгрию, 12% в Италию, 9% в Польшу, 4% в Словакию, 1% в Литву и 2% в Болгарию. Среди опрошенных в Германии мигрантов, проработавших в России не оказалось (Диаграмма 8). Это скорее связано с тем, что до последнего периода в Германию без знания языка и наличия профессионального образования невозможно было въехать.

Германия является одним из самых популярных направлений для трудовых мигрантов из Кыргызстана. Только в 2023 году в Германию на заработки отправились 2118 человек, в основном силами ЧАЗов. В нашем опросе трудовые мигранты в Германии составили 17% из всех респондентов, среди них преобладает молодежь от 20 до 30 лет (94%). В основном студенты и недавние выпускники вузов, которые обладают языковыми знаниями.

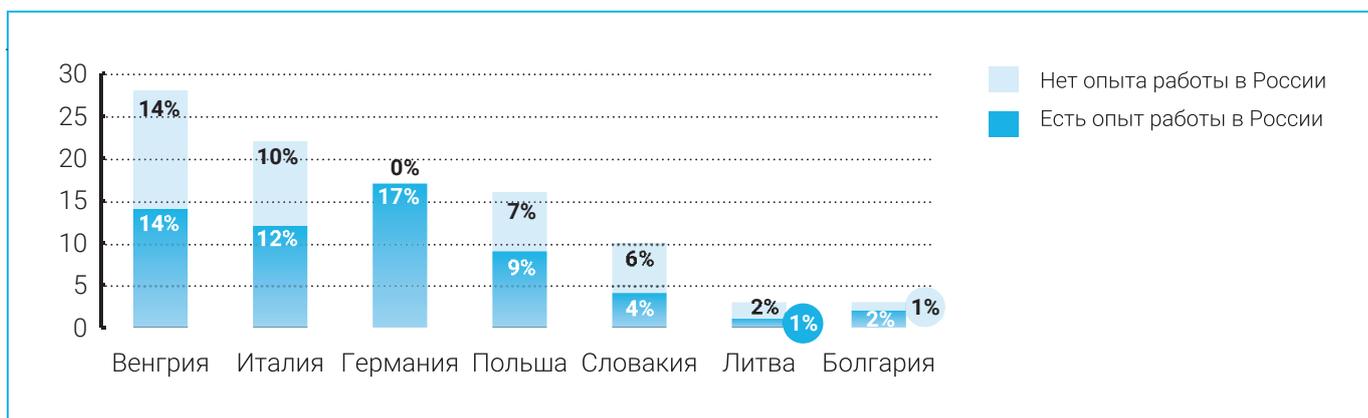


Адылбек, 24 года: «Я ветеринар. В 2022 году я окончил Кыргызский Аграрный университет имени К.И.Скрябина и решил поехать за границу для получения опыта по своей профессии и немного заработать. Я несколько лет изучал немецкий. В этом году я работал на ферме в Германии, в штате Бавария, в небольшом селе Конценберг, расположенном в провинции Боргей. Моя работа проходила на небольшой животноводческой ферме. Я отвечал за 300 голов крупного рогатого скота, в частности за кормление, доение и уход. Этот опыт оказался для меня ценным: я смог узнать, как работают крупные животноводческие фермы, узнал, какие стандарты качества там есть, научился передовым практикам и технологиям. Мне в целом понравилось в Германии отношение к работникам. Все условия труда были четко оговорены, а любые неожиданные ситуации обсуждались и оплачивались согласно договоренности».

Желание трудоустроиться конкретно в Германии участники опроса объясняют привлекательными условиями работы (73%), высоким уровнем жизни (59%), безопасностью и стабильностью (47%), приемлемым соотношением зарплат и стоимости жизни в стране (47%).

Самое большое количество респондентов данного исследования находилось в Венгрии. Венгрия все больше набирает популярность среди трудовых мигрантов, так как в 2022 году кыргызстанцам разрешили получать рабочие визы по упрощенной процедуре. По словам посла Венгрии в Кыргызстане Шандор Дороги, подавать заявки на получение рабочей визы можно только через

ДИАГРАММА 8. ОПЫТ РАБОТЫ В РОССИИ У РЕСПОНДЕНТОВ НЫНЕ РАБОТАЮЩИХ В ЕВРОПЕ, %





лицензированные ЦТГР в стране ЧАЗы¹⁷.



Нармат, 55 лет: «Я имею 30-летний стаж работы водителем легковых и большегрузных машин... Более 6 лет я проработал в России водителем такси, до этого вместе с женой работали в Турции в большом отеле. В последнее время там (в России) очень плохо относятся к мигрантам из Средней Азии. Поэтому, в прошлом году через ЧАЗ я отправился работать в Братиславу (Словакия). Я (сейчас) водитель общественного транспорта – автобуса. Работа мне нравится. Знания языка не требуется... Язык немного похож на русский, поэтому легко понимать местных жителей. Платят неплохо. Поэтому, пока хочу остаться здесь...».

¹⁷ Сайт ЖК КР, <https://old.kenesh.kg/ru/fraction-article/1/1767/show/kirgiz-respublikasinin-zhogorku-keneshinin-ata-zhurt-kirgizstan-parlamenttik-fraktsiyasinin-deputati-ulan-primov-vengriyanin-kirgiz-respublikasindagi-atayin-zhana-iygarim-ukuktuu-elchisi-shandor-dorogimenen-zholugushtu>

КАНАЛЫ МИГРАЦИИ

Опрошенные мигранты в основном попали на трудовой рынок Европы через ЧАЗы Кыргызстана – 59%, далее ЦТГР – 20%, через иностранные ЧАЗы – 14% и самостоятельно – 13%. Под иностранными ЧАЗами имелись в виду агентства, не зарегистрированные в Кыргызстане. Согласно ответам респондентов, в первую очередь – это российские, украинские и казахские ЧАЗы.

В среднем стоимость услуг ЧАЗов для трудоустройства мигрантов в Европе стоит от 45 до 55 тыс. сомов КР (Диаграмма 10). Эта сумма не включает расходы на авиаперелет, страховку, визовые сборы и любые непредвиденные расходы. Фактически эти расходы оплачиваются самими мигрантами. Поэтому полететь работать в Европу недешевое удовольствие. Из опрошенных каждый третий сообщил, что взял в долг для оплаты всех затрат, указанных выше (в кредит, в долг и т.п.). Среди участников ФГД и ИГ есть лица, которые стали жертвами недобросовестных ЧАЗов. Участвовавшие факты обмана потенциальных трудовых мигрантов вызывает особую обеспокоенность как властей страны, так и гражданское общество. Особенно сложно проводить мониторинг деятельности иностранных ЧАЗов, которые не аккредитованы уполномоченным органом в стране и не зарегистрированы на территории КР. Именно это мешает правоохранительным органам добиться справедливого расследования в отношении лиц, которые, взяв

ДИАГРАММА 9. КАНАЛЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА КЫРГЫЗСТАНЦЕВ В ЕВРОПЕ, %

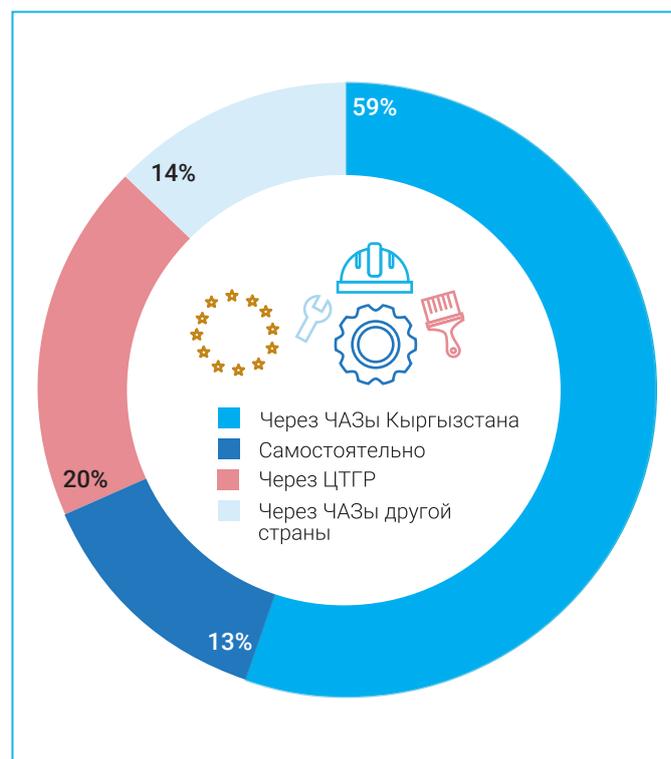
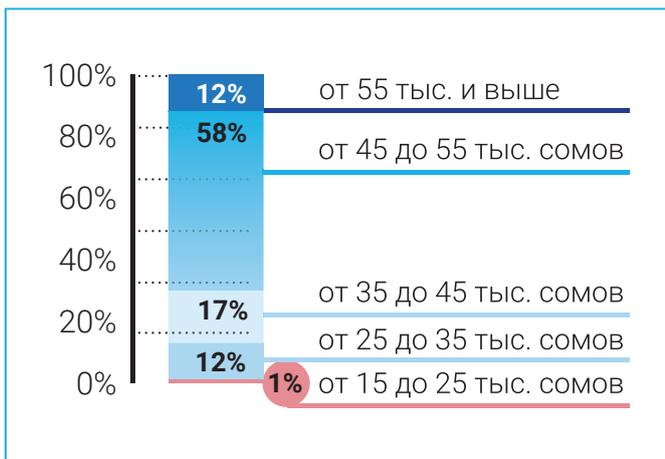


ДИАГРАММА 10. СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ ФИНАНСОВЫХ ЗАТРАТ МИГРАНТОВ НА УСЛУГИ ЧАЗ (НЕ ВКЛЮЧАЯ РАСХОДЫ НА ТРАНСПОРТ, ВИЗОВЫЕ СБОРЫ И СТРАХОВКУ), %



деньги, не выполнили взятые на себя обязательства. Оплата услуг ЧАЗов намного превышает 50% месячной оплаты труда мигранта, нарушая международные стандарты трудоустройства мигрантов. Участвовавшие факты обмана потенциальных трудовых мигрантов поменяли общественные настроения в отношении ЧАЗов в КР. Сейчас на заседаниях Жогорку Кенеша КР, в СМИ и социальных сетях все активнее требуют ужесточения регулирования деятельности ЧАЗов на законодательном уровне. Участились рейды и проверки со стороны ЦТГР и правоохранительных органов.

Участник ФГД, представитель ЧАЗ: «...Мы всегда говорим только об ответственности ЧАЗов, которое трудоустроило человека на предприятие, особенно когда возникает какая-то проблема (в стране назначения) ... Но я хочу обратить ваше внимание на ответственность и самих граждан. Ведь зачастую, особенно молодые ребята, поехав туда, не соблюдают условия трудового договора, регулярно опаздывают на работу, из-за них работа стоит.... Потом нам начинают звонить их родители, жаловаться, что мол столько-то заплатили, а его уволили».

Участник ФГД, представитель ЧАЗ: «...Иногда бывает так, что приходят, договариваются, чтобы (наша компания) нашли работу, в это же время идут в другое агентство с той же просьбой. А когда ты уже выполнил всю работу, нашел работодателя, подготовил документы..., соискатель отказывается и требует вернуть деньги, так как та компания чуть раньше нашла ему работу».

Но не все трудности, с которыми сталкиваются соискатели, зависят от ЧАЗов. К примеру, ЧАЗы не могут гарантировать получение визы или длительность рассмотрения заявки на получение визы, так как это от них не зависит. Также необходимо научиться соискателям определять признаки мошенничества со стороны непонятных консультационных фирм и кадровых агентств, которые активно рекламируют свои услуги в интернете.

Участник ФГД, представитель ЧАЗ: «... из-за неправильных действий некоторых фирм (ЧАЗов) на рынке, легла тень на все ЧАЗы, которые добросовестно выполняют взятые на себя обязательства перед соискателями...».

Участник ФГД, представитель ЧАЗ: «... Мы не заинтересованы в том, чтобы репутация нашей фирмы была испорчена, в связи с чем стараемся решать проблемы и трудности соискателей, которых мы отправили на заработки. ... если они теряют работу, мы стараемся найти им другую, без дополнительных сборов... если человек оказывается на улице, по каким-либо причинам, мы стараемся им помочь через консульства, диаспоры и т.д. Мы всегда остаемся в контакте с соискателем...».

ДИАГРАММА 11. ПРЕДМИГРАЦИОННАЯ ПОДГОТОВКА РЕСПОНДЕНТОВ, %

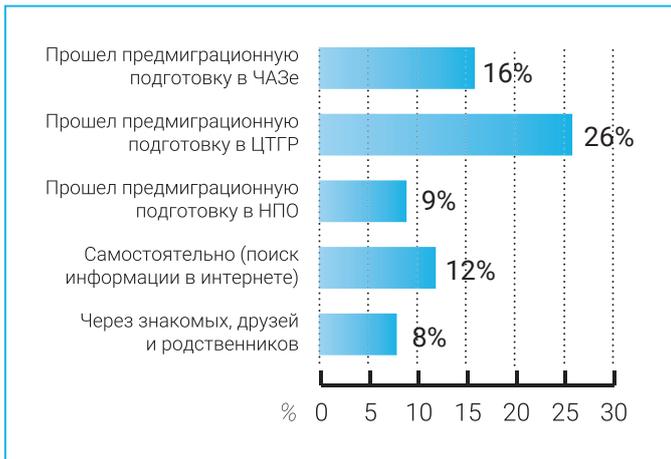
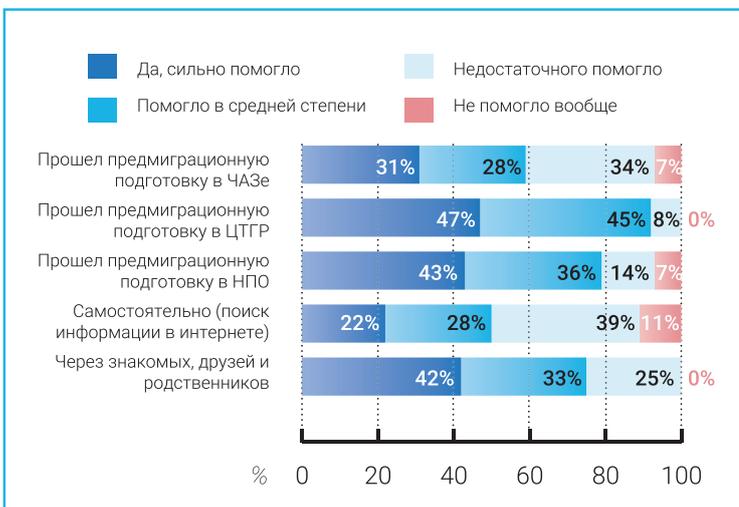


ДИАГРАММА 12. СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРЕДМИГРАЦИОННОЙ ПОДГОТОВКОЙ, %



Участник интервью, представитель ЧАЗ: «К сожалению, наши граждане продолжают обманываться мошенническими фирмами, которых находят в интернете. Их заманивают большими зарплатами более 2-3 тыс. евро, бесплатным проживанием и переездом. Такие зарплаты наши мигранты там не получают. (Фирмы) обещают им получение рабочей визы в кратчайшие сроки... Длительность процесса получения визы от нас не зависит... В то же время эти фирмы торопят человека быстрее оплатить их услуги, говоря, что не начнут работу, пока аванс не будет переведен... Нельзя вестись на такие уловки...».

ПОДГОТОВКА К МИГРАЦИИ

71% респондентов считает, что целенаправленно подготовились к трудовой миграции. Из этого числа 26% прошли предмиграционную подготовку в ЦТГР, 16% в ЧАЗах, 12% искали информацию в интернете самостоятельно, 8% в НПО и 8% через знакомых, родственников и друзей.

Наиболее полезным и эффективным оказалась предмиграционная подготовка, проведенная ЦТГР – 47%, НПО – 43%, ЧАЗ – 31% (Диаграмма 12). По мнению респондентов, наименее эффективной оказалась самостоятельная подготовка через интернет ресурсы – 39% считают, что она недостаточно помогла, а 11% сказали, что она оказалась полезной вовсе.



ПОЛОЖЕНИЕ ПО ТРУДОВЫМ ПРАВАМ

Несмотря на достаточно высокий уровень приверженности работодателей в Европейских странах трудовым стандартам, нарушения трудовых прав мигрантов все же встречаются, особенно среди мигрантов с незаконным статусом.

Согласно нашему опросу, 93% респондентов утверждают, что у них имеется трудовой договор с работодателем, тогда как у 7% ее нет. Они это связывают с тем, что находятся в Европе незаконно. Из всех опрошенных лиц 75% ответили, что «довольны условиями труда», тогда как 25% «хотели бы улучшить». Лишь 34% из всех опрошенных респондентов считают, что сталкивались с нарушениями трудовых прав. По мнению респондентов, самым частым видом правонарушений является зарплата ниже минимального уровня, установленного в стране – 34%. В разных странах разные законодательные акты и минимальный уровень оплаты может не распространяться на некоторые категории работников. Далее неоплачиваемая сверхурочная работа – 11%, штрафы на рабочем месте – 7%, невыплата или задержка заработной платы, оплата ниже оговоренной суммы и увольнение без предупреждения и компенсаций по 5% каждая, несоблюдение условий безопасности на рабочем месте – 3%, и изъятие документов, удостоверяющих личность – 1% (Диаграмма 13).



Посол Кыргызстана в Германии, Текебаев О.Ч.: «К нам в посольство за последние 2 года не было обращений по поводу серьезных нарушений трудовых прав граждан Кыргызстана. Во-первых, это в силу того, что в Германию, в большинстве приезжают высококвалифицированные специалисты, которые в случае чего сами могут решить проблему. Во-вторых, здесь работодатели очень серьезно относятся к вопросам соблюдения требований миграционного законодательства».

22% участников опроса проживают в Италии, среди них преобладают работники домашнего труда (84%). Италия отличается высоким показателем стареющего населения по Европе. Она составила 24,3%¹⁸ только в 2024 году. Италия привлекательна для кыргызстанцев тем, что в этой стране к соискателям на «домашние» долж-

ДИАГРАММА 13. ВИДЫ ТРУДОВЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ, С КОТОРЫМИ СТАЛКИВАЛИСЬ РЕСПОНДЕНТЫ В ЕВРОПЕ, %



ности не предъявляются высокие требования: возраст от 18 до 63 лет, отсутствие вредных привычек, хорошее физическое и психологическое здоровье, и конечно же наличие навыков ведения домашнего хозяйства, честность, порядочность.

Большинство мигрантов из Кыргызстана приезжает в Италию по туристической визе, находит работу и остается в стране даже после того, как виза закончилась. Об этом также свидетельствует отсутствие данных по отправке трудовых мигрантов через ЧАЗы и ЦТГР. В Италии трудятся на домашнем труде десятки тысяч нелегальных мигрантов. Риск депортации не особенно высокий. Если не поступает жалоб на конкретное лицо другой страны, власти закрывают глаза на его деятельность.



Айымкан, 56 лет: «Я проработала учителем математики в городе Кара-Балта более 20 лет, но заработная плата меня не устраивала... Приехала в Италию 3 года назад по туристической визе и осталась. Работаю в основном сиделкой у пожилых людей. Мне платят хорошие деньги от 800 – 1000 евро в месяц, предоставляют проживание и питание. Учителем меня здесь не возьмут, так как мой диплом здесь не признается. Но я люблю здесь жить и работать».

Людей, ухаживающих за пожилыми и тяжело больными людьми, называют в Италии «баданте». Также есть такое

¹⁸ Источник Statista <https://www.statista.com/statistics/785104/elderly-population-in-italy/>

понятие, как «колф» – домработница. Ими работают в основном женщины в возрасте более 35 лет, многие из них по приезду не знают языка и о свои трудовые права. Недобросовестные работодатели пользуясь уязвимостью этих мигранток, могут обмануть их.



Айымкан, 56 лет: «Так как у меня нет разрешения на работу, я никогда не подписывала трудовой договор. Все обговаривается устно... Меня много раз кидали... Однажды я проработала целый месяц у одной женщины, ухаживала за ее пожилым отцом круглые сутки. В конце месяца она сократила мою зарплату на 50% (500 евро вместо 1000), якобы за ремонт стиральной машины, которую я сломала».

Согласно законодательству Италии, даже когда няни и сиделки живут в доме работодателя – рабочий день не может длиться больше 10 часов. Работа свыше 10 часов в день должна оплачиваться по другим ставкам и только при согласии работника. Большинство из этих женщин получают меньше минимального уровня заработной платы, подвергаются незаконным увольнениям, дискриминации и другим нарушениям трудовых прав.



Гульнара, 51 год: «У некоторых, кому повезло, трудовые будни похожи на отдых. Другие же жалуются, что приходится работать по 24 часа в сутки, часто не спать ночью и терпеть унижения. Люди в старческом возрасте очень капризны и требовательны. Многие семьи стремятся взвалить на плечи сиделок все домашние обязанности, как готовка, уборка, стирка, покупка продуктов, уход за животными, но при этом не особо хотят платить».

Нарушения трудовых прав происходят не только в Италии, но и в Германии. Мигранты в сельском хозяйстве встречались с ситуациями, где оплачивали ниже оговоренной суммы.



Азизбек, 26 лет: «В Германии работал на садоводческой ферме, занимающейся выращиванием яблок. Я поехал туда через ЧАЗ. Мне объяснили, что я буду получать по 1000 евро в месяц, проживание и питание бесплатно. Но по факту работодатель вычитывал из этой суммы 270 евро на проживание, 200 евро на питание, а также в зимний период вычитал по 50 евро за отопление каждый месяц. Я сам догадался написать заявление в трудовую инспекцию. Она выявила несколько нарушений моих трудовых прав: мне оплачивали меньше минимального уровня в месяц, я работал больше оговоренного времени. А также имела место быть незаконная недоплата заработной платы. Но процесс рассмотрения моей жалобы занял более 1 года. Трудовая инспекция обязала моего бывшего работодателя выплатить мне оставшуюся сумму в размере более 5 тыс. евро. Мне только вернули 2 тыс. евро. Я все еще жду остальную сумму».

С проблемами также сталкиваются трудовые мигранты из Кыргызстана в Венгрии. Некоторые работники, приезжающие в Венгрию, нанимаются через так называемые агентства временного трудоустройства (munkaerő kölcsönző). Этот вид занятости хотя во многом и способствует трудоустройству в Венгрии, часто приводит к сложным и трудным для понимания трудовым отношениям. Поэтому очень важно проанализировать, что под этим подразумевается и кто является ключевыми сторонами. Временная работа через агентства занятости – это форма занятости, при которой работник нанимается в агентство занятости, которая временно отправляет работников работать в третьих компаниях. Работодатели как-бы «арендуют рабочих» у этих агентств занятости. Таким образом, в этом процессе участвуют три субъекта: работник, агентство занятости и компания работодатель. В случае трудоустройства через агентство предоставляющие временные работы сложнее понять, кто именно является работодателем работника; могут возникнуть различные проблемы, и трудно решить, к кому обращаться – к компании-работодателю или к агентству. Так, в мае 2024 года 200 трудовых мигрантов из Кыргызстана, которые недавно приехали в Венгрию

потеряли работу и не получили никаких компенсаций из-за увольнения без предупреждения. Они работали на фабрике, принадлежащей SK On Hungary, дочерней компании южнокорейской SK Group. Рабочие заплатили по несколько тысяч евро агентству занятости за работу в Венгрии. Рабочие рассказывают, что брали кредиты для оплаты их услуг. Некоторым из них отказали в оформлении миграционных документов, легализующие их статус в стране.



Сабиржан, 33 года: «Через фирму в Кыргызстане я трудоустроился на завод по сборке аккумуляторов для автомашин Венгрии. Я заплатил фирме (ЧАЗ) 65 000 сомов, чтобы получить легальную работу в Европе. Но на данный момент я нахожусь в Венгрии уже 4 месяца. Мы договаривались, что работодатель решит вопрос получения ВНЖ. Моя виза истекла уже два месяца назад, но ВНЖ я так не получил. Неделю назад меня уволили с завода вместе с сотнями кыргызстанцев. Мы еще пока находимся в их общежитии. Куда мы пойдём, если нас попросят уйти? Если мы сейчас вернемся, то выяснится, что мы находились незаконно целых два месяца и нас внесут в черный список. Вот в такое положение нас толкнули фирмы».

SK On Hungary ответила, что у нее есть контракты с агентствами по временному трудоустройству и что никаких увольнений по факту не было. По их мнению, компания всего лишь «прекратила аренду примерно 600 иностранных рабочих». Компания утверждает, что не нанимала рабочих, а «арендовала их», и поэтому выходные пособия не могут быть взысканы. Такая же проблема возникает у трудовых мигрантов, работающих с временными кадровыми агентствами в Польше, Литве, Латвии, Словакии.

Из 34% респондентов, которые считают, что сталкивались с нарушениями трудовых прав, лишь половина обращалась за помощью или консультацией. Причинами не обращения за помощью были указаны следующие: незнание языка принимающей страны – 56%, незнание законов принимающей страны – 76%, незнание куда обращаться – 58%, а 35% не верят, что их проблему можно решить (Диаграмма 14).

А те, которые обратились за помощью или консультацией, в первую очередь обращаются к самому работода-

ДИАГРАММА 14. ПРИЧИНЫ НЕ ОБРАЩЕНИЯ ЗА ПОМОЩЬЮ ИЛИ КОНСУЛЬТАЦИЕЙ ПРИ НАРУШЕНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ СРЕДИ РЕСПОНДЕНТОВ, %



ДИАГРАММА 15. ОРГАНЫ КУДА ОБРАЩАЛИСЬ ЗА КОНСУЛЬТАЦИЕЙ ИЛИ ПОМОЩЬЮ РЕСПОНДЕНТЫ ОПРОСА, %



телю для решения проблемы – 90%, ЧАЗ – 65%, посольства и консульства – 50%, в ЦТГР – 35%, диаспоральные организации – 35%, местную трудовую инспекцию лишь 30%, и другие (Диаграмма 15).

Степень удовлетворенности полученной консультацией и помощи варьируется от органа, куда они обращались (Диаграмма 16). Большую эффективность отмечают услуги частного юриста – 60%. Это связано с тем, что юристы выполняют свои услуги за деньги, находятся непосредственно в этой стране и хорошо знакомы с законодательством. На втором месте отмечена ЦТГР – 35% удовлетворенности. Это связано с тем, что ЦТГР четко обговаривает условия труда во время подписания соглашения об организованном наборе на предприятия, что облегчает процесс переговоров. 25% респондентам удалось защитить свои интересы непосредственно с работодателями во время прямых переговоров. Удовлетворенность помощью посольств и консульств, а также диаспоральных организации по 25% соответственно, помощь ЧАЗов и местной трудовой инспекции по 20% каждая. К сожалению, профсоюзные организации оказались неэффективными в защите трудовых прав наших соотечественников, так как не у всех из них есть

возможность вступить в существующие профсоюзы, или они вообще отсутствуют на предприятиях, где они трудоустроены.



Нодира, 32 года: «Самая большая проблема наших трудовых мигрантов в Европе то, что они думают, что здесь, как в России, невозможно защитить свои права, боятся обращаться из-за своего нелегального статуса. На самом деле, во многих странах Европы государственные институты достаточно хорошо реагируют на такого рода сигналы, независимо от законного статуса мигранта. Поэтому, важно заранее готовить мигрантов, давать им информацию о структурах, куда можно обращаться, хоть чуток научиться местному языку, фиксировать всю работу на аудио и видео...».

НОВЫЕ РЫНКИ ТРУДА



Согласно программе развития Кыргызстана до 2026 года, власти страны намерены сократить уровень безработицы с 5,8% до 5%, в том числе за счет трудовой миграции.

По официальным данным, более 1 млн граждан Кыргызской Республики являются трудящимися мигрантами. На сегодняшний день вторым после России направлением для трудовой миграции стала Турция, где сейчас работает уже более 68 тысяч мигрантов, Казахстан – 65 тыс. трудовых мигрантов, в США – 36 тыс., европейские страны – около 37 тыс., Южная Корея – 14 тыс.¹⁹ мигрантов из Кыргызстана.

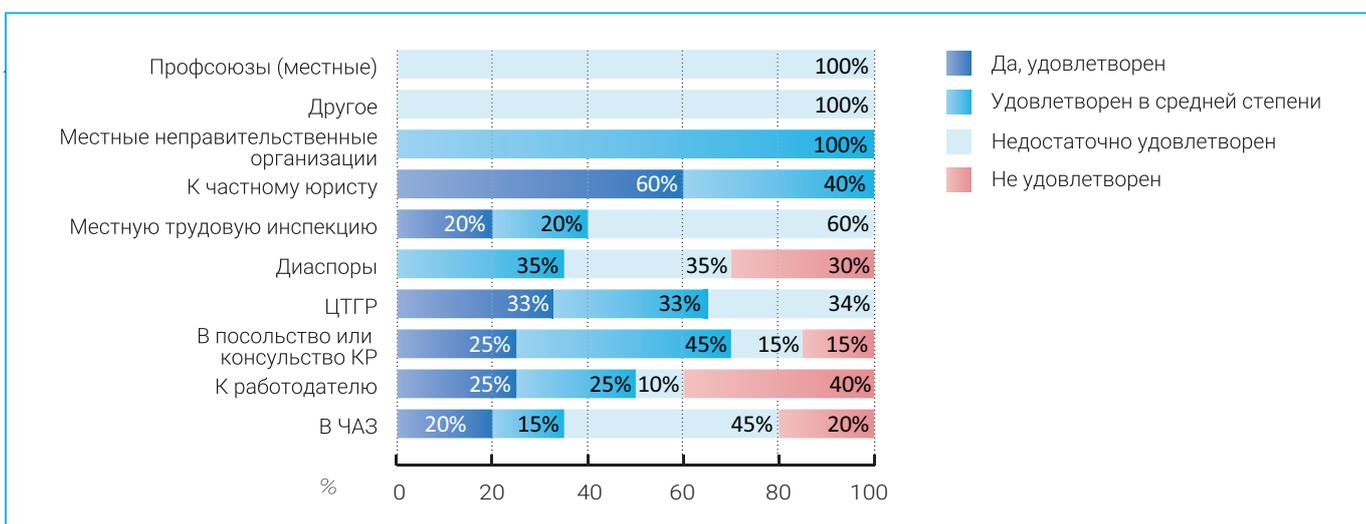
Все страны ЦА, которые обычно рассматривали Россию как основной трудовой рынок, пытаются диверсифицировать трудовые потоки посредством активных мер.

¹⁹ Достоверных данных нет, эти цифры представлены Посольствами и консульствами КР в вышеуказанных странах.

Лидером в этом направлении стал Узбекистан, который добился увеличения квот для организованного набора трудовых мигрантов в Германию и Южную Корею до 50 тыс. и 100 тыс. человек соответственно только в 2024 году²⁰. Набор осуществляется через Агентство по внешней трудовой миграции Узбекистана. Они также тесно ведут переговоры с ОАЭ, Саудовской Аравией, Канадой и другими странами. Кыргызстан тоже ведет активные меры по диверсификации трудовых рынков. Так, в 2022 и 2023 году только в Великобритании работали около 5 тыс. граждан Кыргызстана, тогда как в 2024 году их было уже более 8 тыс. Интерес к мигрантам из Центральной Азии растет и в странах ЕС, особенно в Восточной Европе. Это связано с оттоком собственных граждан на заработки в более богатые западно-европейские страны. Например,

²⁰ <https://www.gazeta.uz/ru/2024/02/05/south-korea/>

ДИАГРАММА 16. СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РЕСПОНДЕНТОВ ПОЛУЧЕННОЙ КОНСУЛЬТАЦИЕЙ ИЛИ ПОМОЩЬЮ, %



в Словакии 75% предприятий испытывают дефицит кадров²¹. Спрос на центральноазиатских мигрантов есть в Германии, Польше, Чехии, Литве, Болгарии, Венгрии. Пока в эти страны ездит не так много трудовых мигрантов из региона – от нескольких сот до нескольких тысяч человек. Но интерес у трудовых мигрантов есть, и потоки постепенно растут.

Мигранты из КР выезжают в миграцию чаще самостоятельно (в основном в Россию). Относительно небольшое количество граждан обращаются в государственные институты за содействием в трудоустройстве или пользуются услугами частных агентств занятости (ЧАЗ). Для выезда на заработки в европейские страны граждане КР предпочитают пользоваться услугами ЧАЗ.

Главным государственным органом по содействию занятости кыргызстанцев в других странах является Центр трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции (ЦТГР МТСОМ). Целью деятельности ЦТГР является оказание содействия гражданам Кыргызской Республики в трудоустройстве на внешнем рынке труда, защита прав и законных интересов трудовых мигрантов за рубежом и компенсация расходов по транспортировке на родину

тел умерших за пределами республики граждан Кыргызской Республики.

За период своей деятельности Центр успешно реализует организованный набор трудовых мигрантов в такие страны, как Республика Корея, Казахстан, Россия, Великобритания и продолжает работать в направлении диверсификации трудовых рынков. Только за 2023 год ЦТГР содействовал в трудоустройстве 5 682 кыргызстанцев, из них в Великобританию – 5200 человек, Корею – 453 человека, Казахстан – 24 человек и Германию – 5 человек²².

В компетенции ЦТГР также входит регулирование деятельности ЧАЗ посредством выдачи разрешений и мониторинга их деятельности. За последнее время количество ЧАЗ в Кыргызстане резко возросло после начала войны на Украине. Это связано с высоким спросом на услуги ЧАЗов среди возвратившихся трудовых мигрантов из России. На сегодняшний день в соответствии с Законодательством Кыргызской Республики 170 ЧАЗ предоставляют гражданам услуги по трудоустройству в 28 странах мира.

²¹ Данные Ассоциаций кадровых агентств Словакии, <https://slovakinfo.sk/novosti-obshhestva/kadrovye-agentstva-slovakii-top-vostrebovannyh-vakansij/>

²² Согласно данным ЦТГР МТСОМ за 2023 год.

ТАБЛИЦА 1. СВЕДЕНИЯ ПО ТРУДОУСТРОЕННЫМ ГРАЖДАНАМ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ЧАЗ*

| Направления | | Трудоустроено за 2023 год | Трудоустроено за I-полугодие 2024 года |
|-------------|---|---------------------------|--|
| | | всего | всего |
| 1 | в Турецкую Республику (при содействии 59 ЧАЗов) | 3 107 | 3 091 |
| 2 | в Германию (при содействии 19 ЧАЗов) | 2 118 | 810 |
| 3 | в Великобританию (2 ЧАЗ) | 2 108 | 1 244 |
| 4 | В Венгрию (при содействии 41 ЧАЗов) | 1 545 | 464 |
| 5 | В Республику Болгария (при содействии 40 ЧАЗов) | 1 202 | 725 |
| 6 | в Российскую Федерацию (при содействии 33 ЧАЗов) | 1 167 | 690 |
| 7 | в ОАЭ (при содействии 19 ЧАЗов) | 351 | 49 |
| 8 | в Республику Польша (при содействии 36 ЧАЗов) | 229 | 229 |
| 9 | в Литовскую Республику (при содействии 23 ЧАЗов) | 162 | 242 |
| 10 | в Словацкую Республику (при содействии 7 ЧАЗов) | 129 | 248 |
| 11 | на круизные лайнеры (при 2 ЧАЗов) | 112 | 56 |
| 12 | в Государство Кувейт (при содействии 13 ЧАЗов) | 83 | 16 |
| 13 | в Финляндию (при содействии 2 ЧАЗов) | 51 | 15 |
| 14 | в Государство Катар (при содействии 21 ЧАЗов) | 49 | 2 |
| 15 | в Королевство Саудовская Аравия (при содействии 10 ЧАЗ) | 32 | 26 |
| 16 | в Японию (при содействии 7 ЧАЗа) | 25 | 3 |
| 17 | в Султанат Оман (при содействии 5 ЧАЗов) | 10 | 1 |
| 18 | в Республику Хорватия (при содействии 1 ЧАЗа) | 6 | 0 |

| | | | |
|---------------|---|---------------|--------------|
| 19 | в Королевство Бахрейн (при содействии 6 ЧАЗов) | 6 | 3 |
| 20 | в Чешскую Республику (при содействии 3 ЧАЗов) | 3 | 0 |
| 21 | в Эстонскую Республику (при содействии 2 ЧАЗов) | 3 | 3 |
| 22 | в Королевство Дании (1 ЧАЗ) | 1 | 0 |
| 23 | в Республику Беларусь (7 ЧАЗ) | 0 | 7 |
| 24 | в Арабскую Республику Египет (1 ЧАЗ) | 0 | 0 |
| 25 | в Республику Сербия (1 ЧАЗ) | 0 | 0 |
| Итого: | | 12 549 | 7 930 |

* Согласно данным ЦТГР МТСОМ за 2023 и первое полугодие 2024 года.

Основные страны направления трудовых мигрантов через ЧАЗы в 2023 году были Турецкая Республика, Германия, Великобритания, Венгрия, Болгария, Россия и другие страны (см. Таблицу 1). Всего за 2023 год ЧАЗы Кыргызстана самостоятельно отправили на заработки 12 549 человек. Это 2,2 раза больше чем отправила ЦТГР за аналогичный период (5 862 человек). Стоит также отметить что, в отличие от ЦТГР, ЧАЗы могут предложить более широкий спектр стран для трудоустройства – 25 стран. ЦТГР на данный момент фокусирует свои усилия только в 4-5 странах.

На сегодняшний день ЧАЗы в Кыргызстане стали частью быстро меняющегося рынка труда Кыргызстана, где они играют роль катализатора в организации новых форм услуг в кадровой области и вносят существенный вклад в улучшение условий труда. Этот процесс будет и дальше сопровождаться внесением изменений в законодательство, реформой системы управления трудовой миграцией, подписанием соглашений и другими мерами, которые улучшат доступа мигрантов к каналам законной миграции.

НОВЫЙ ВЕКТОР – СТРАНЫ ЕВРОПЫ

Согласно опросам, страны Евросоюза числятся вторыми по привлекательности для трудовых мигрантов в России, которые находятся в поиске новых рынков труда²³. В этих странах мигранты работали в секторе оказания услуг, строительстве и грузоперевозках. Также имеются данные, что не все трудоустроенные мигранты через ЧАЗ включаются в официальную статистику, и, вероятно, количество трудоустроенных мигрантов может быть больше.

По данным немецкой Федеральной службы статистики Германии (Statistischen Bundesamt), в 2023 году в Германию произошло значительное количество прибытий и выбытий. Всего было зафиксировано 1,9 млн прибытий и 1,3 млн выбытий. В результате официальная чистая

миграция составила 662 тыс. человек²⁴. Важно помнить, что многие люди приезжают в Германию и уезжают из других европейских стран. В 2022 году чистая миграция была даже значительно выше из-за 1,1 миллиона зарегистрированных прибытий граждан Украины в Германию. В 2022 году в Германии проживало в общей сложности

²⁴ Федеральная статистическая служба Германии, Миграция между Германией и зарубежными странами, 1950–2023 гг. <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Migration/Tables/migration-year-01.html>



²³ «Влияние экономических санкции в России на трудовые права мигрантов» 2022, ОФ «Инсан-Лейлек»

20,2 миллиона человек с историей иммиграции. Это на 1,2 млн человек, или на 6,5%, больше, чем в предыдущем году (2021 год: 19,0 млн)²⁵.

Из-за старения населения Германия испытывает нехватку рабочей силы и зависит от миграции. Поэтому в 2016 году правительство Германии опубликовало Стратегию миграции и развития. В 2020 году Германия изменила правила, чтобы упростить процессы трудовой миграции, приняв Закон об иммиграции квалифицированных специалистов. Этим законом были введены меры по ускорению признания иностранных профессиональных квалификаций и упрощения административных процедур. Чтобы повысить привлекательность Германии для квалифицированных работников из третьих стран, установленные правила, вытекающие из Закона об иммиграции квалифицированных специалистов 2020 года, стали постоянными и получили дальнейшее развитие в 2023 году путем внесения изменений в законодательство²⁶. Некоторые из этих новых правил:

- Работники, которые по-прежнему обязаны проходить процедуру официального признания своей иностранной квалификации, больше не обязаны инициировать этот процесс до приезда в Германию. Это особенно относится ко многим профессиям в сфере здравоохранения и ухода.
- Была введена «Chancenkarte», аналогичная канадской системе подсчета баллов: работодателям разрешается нанимать иностранных работников на срок до восьми месяцев для удовлетворения конкретных потребностей. Это относится к отраслям, где есть большой спрос на работников.
- Больше людей из стран, не входящих в ЕС (так называемых «третьих стран»), теперь могут работать в Германии без формального признания профессиональной квалификации, полученной за рубежом. Чтобы иметь право на это, они должны иметь не менее двух лет опыта работы и иметь профессиональную квалификацию или высшее образование, которое признается в их родной стране.

Кроме того, с 1 июня 2024 года вступают в действие положения закона наряду с действующей голубой картой ЕС Blue Card, позволяющей высококвалифицированным

иностранным специалистам с высшим образованием или признанным дипломом о полученной квалификации заполнять вакансии на немецких фирмах.

Поскольку минимальная заработная плата в Германии выросла с €12 в час в 2023 году до €12,41 в час в 2024 году²⁷, она очень привлекательна для мигрантов из Кыргызстана. Несмотря на то что между Германией и Кыргызстаном нет юридически обязывающего миграционного соглашения, правительство Кыргызстана заключило несколько меморандумов о взаимопонимании с различными государственными учреждениями Германии для облегчения трудовой миграции в Германию. Кроме того, несколько ЧАЗов, такие как Janser Consulting, EDUVISO и IWEX, активно налаживают сети между Кыргызстаном и Германией.

Трудоустройство гражданина Кыргызстана в Германии может быть разрешено после успешного завершения профессионального образования или получения других документов. Также возможны обучение и повышение квалификации, трудоустройство на каникулах для студентов на срок не более 90 дней (Ferienjob) или стажировка.

Венгрия тоже входит в топ лидирующих стран направления в Европе для кыргызстанцев. В настоящее время Центр трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции не проводит работу по организованному набору граждан Кыргызской Республики для осуществления трудовой деятельности в Венгрии. Трудовая миграция в Венгрию, в основном, осуществляется ЧАЗами. Более 41 ЧАЗ в КР имеют лицензию отправлять граждан КР на заработки в Венгрию. Многие отрасли венгерской экономики испытывают острую нехватку рабочей силы. В 2023 году в Венгрии насчитывалось более 60 000 незаполненных вакансий в конкурентном секторе, причем наиболее пострадавшей отраслью была обрабатывающая промышленность, где нехватка рабочих мест составляла 23 000²⁸. В настоящее время в Венгрии официально работают более 70 000 иностранных рабочих. Большинство иностранных работников заняты в конкурентных секторах, включая промышленность.

В марте 2024 года Венгрия внесла несколько изменений в иммиграционное законодательство, включая более строгие правила в отношении существующих политик для граждан третьих стран.

Согласно этим изменениям, вид на жительство для иностранных рабочих будет предоставляться по закону только иностранцам, работающим у определенных работодателей из определенных стран и на определенных должностях.

²⁷ Данные Федерального министерства труда и социального обеспечения Германии, <https://www.bmas.de/EN/Home/home.html>

²⁸ MENEDÉK — Ассоциация помощи мигрантам в Венгрии, <https://working-right.hu/>

²⁵ Федеральная статистическая служба Германии, Пресс-релиз №158 от 20 апреля 2023 года, https://www.destatis.de/EN/Press/2023/04/PE23_158_125.html

²⁶ Краткий обзор нового Закона об иммиграции квалифицированных специалистов, <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act>

Более того, разрешение на работу для иностранных рабочих теперь можно продлевать только на ограниченный период, с максимальной общей продолжительностью в три года. По данным венгерских властей, такие меры были приняты в связи с ростом миграции.

Ожидается, что теперь будет две отдельные категории разрешений на трудоустройство:

- Разрешение для квалифицированных работников: это разрешение позволит соответствующим квалифицированным заявителям проживать в Венгрии до трех лет;
- Разрешение для гостевых рабочих: количество разрешенных гостевых рабочих будет соответствовать количеству вакансий в Венгрии, а пребывание их владельцев в Венгрии будет ограниченным по времени. Они не будут иметь права подавать заявление на получение постоянного вида на жительство и не смогут спонсировать членов семьи. Кроме того, венгерской спонсирующей компании необходимо будет пройти тест на резидентство на рынке труда.

Все более популярным среди мигрантов становится и Словацкая Республика. Согласно данным Центрального управления труда, социальных дел и семьи Словакии (UPVAR), в июне 2023 года число трудоустроенных иностранцев в стране достигло исторического максимума — 97 263 человека, что внушительно по сравнению с 57 998 в июне 2018 года. Трое из десяти иностранцев в Словакии, по данным августа 2022 года, работали в Братиславе. Несмотря на приток иностранцев, Словакия в настоящее время сталкивается с дефицитом рабочих ресурсов, особенно в сферах автомобильной и сельскохозяйственной промышленности, а также в сферах ухода, медицины, транспорта, складского хозяйства и сантехники. Поэтому власти страны заинтересованы в привлечении иностранных работников. Не во всех профессиях знания языка является обязательным, что дает возможность мигрантам из Кыргызстана работать в этой стране. Средняя зарплата в Словакии в 2022 году составила 1 296 €. Это несколько ниже, чем в некоторых соседних странах, но, учитывая более дешевую жизнь в стране и чуть меньшую конкуренцию, является достаточно привлекательным показателем для мигрантов. Для работы в Братиславе, Кошице, Прешове и других городах Словакии необходимо заключить трудовой договор и получить разрешение. Для некоторых видов работ требуется признание диплома в Словакии. Иностранцы часто приезжают в страну на сезонные работы, такие как выращивание и сбор урожая, с разрешением на 180 дней или на долгосрочный период до 2 лет при получении



временного вида на жительство.

Болгария одна из привлекательных стран, куда отправляются кыргызстанцы последние два года. В 2023 году до 17 ноября Болгария зарегистрировала прибытие 6837 человек из-за пределов ЕС для сезонной работы сроком до 90 дней. Из них 2033 прибыли из Кыргызстана и были заняты в гостиничном и ресторанном бизнесе, а также в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве и рыболовстве. В основном они трудились на курортах Солнечный берег, Золотые пески, Албена, Несебр, Банско и Разлог²⁹.



²⁹ Согласно данным Агентства по трудоустройству Болгарии, 2023 год.

РОЛЬ ЧАЗОВ В ДИВЕРСИФИКАЦИИ ТРУДА

В настоящее время в связи с ситуацией на фоне войны России в Украине отмечается небывалый рост числа частных агентств занятости. В настоящее время они являются катализаторами новых форм обеспечения занятости и могут внести значительный вклад в улучшение условий труда.

Сегодня ЧАЗ играют важную роль на рынке труда. В 1997 году Международная организация труда приняла Конвенцию № 181 «О частных агентствах занятости», в результате которого ЧАЗы получили большее признание. В Конвенции устанавливаются основные принципы регулирования процессов трудоустройства рабочей силы частными агентствами занятости. Посредством этой Конвенции МОТ стремится помочь государствам-членам в выработке конкретной политики, законодательства и механизмов эффективной регистрации и лицензирования ЧАЗов.

Как отмечалось ранее, роль ЧАЗов в вопросе расширения доступа трудящихся-мигрантов к легальным каналам трудоустройства за рубежом остается ключевой.

При этом важно, чтобы законодательство, регулирующее работу ЧАЗ, было достаточно разработанным, позволяющим, с одной стороны, развиваться бизнесу, а с другой стороны – контролировать деятельность ЧАЗов.

Общие принципы **справедливого найма**, разработанные МОТ (2016), рекомендуют не брать оплату услуг по трудоустройству с мигрантов и взыскивать такую плату с работодателей. В КР законодательство предусматривает, что ЧАЗы могут брать разовый тариф за предоставляемые услуги (не выше 50% установленной трудовым договором месячной заработной платы). Постепенно КР нужно переходить на международную практику и содействовать тому, чтобы мигранты были освобождены от уплаты каких-либо сборов за услуги по трудоустройству.

Кроме того, в Положении о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом³⁰ (далее Положение) не раскрыто детально то, какие конкретно виды услуг считаются содействием в трудоустройстве. Рассматривая вопросы трудоустройства через ЧАЗы, МОТ в своих рекомендациях конкретизирует такие понятия, как «плата за набор персонала», «связанные с этим расходы» и «незаконные расходы». Четко определенные термины могут способствовать тому, чтобы любые сборы, которые вынуждены платить мигранты, были прозрачными и контролируруемыми.

Статья 17 Закона КР «О внешней трудовой миграции» (2006) предусматривает, что трудовые отношения трудящегося-мигранта с хозяйствующим субъектом оформляются трудовым договором (контрактом), который заключается в письменной форме на государственном или официальном языке КР и на родном или понятном для трудящегося-мигранта языке. Закон также определяет минимальные требования к таким контрактам и устанавливает, что мигрант должен иметь этот контракт еще до выезда за рубеж. Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан КР за рубежом также регламентирует, что ЧАЗы должны выдавать гражданину КР, трудоустроенному за рубежом, «до его отъезда в государство трудоустройства один экземпляр трудового договора и договор о содействии в трудоустройстве, согласованные и зарегистрированные уполномоченным органом». Однако Положение не конкретизирует то, на каком языке мигрант имеет право получить экземпляр трудового договора. МОТ, в свою очередь, рекомендует, чтобы трудовые контракты, в которых содержатся условия найма работника, были составлены на понятном работнику языке, и государства должны предусматривать меры по предотвращению подмены контрактов. Для улучшения практики необходимо привести Положение в соответствие с отраслевым законом и международными стандартами. Также Положение устанавливает, что отправитель, до выезда работников из КР, обязан на безвозмездной основе провести предвыездную подготовку работников, по утвержденной программе. Те аспекты, которые должны быть включены в программу обучения, являются важными и необходимыми. Вместе с тем, очевидно, что ЧАЗам потребуются помощь в осуществлении этого требования закона с учетом потребностей мигрантов и требований стран назначения.

Тем временем вызывает особенное беспокойство появления на рынке труда нелегальных и мошеннических агентств занятости или агентств, которые, получив денежные средства от соискателей, не могут выполнить взятые на себя обязательства. В Кыргызстане процветает реклама и пропаганда компаний, предлагающих трудоустройство за границей или помогающих с визами. При поиске в Гугл «Работа в Европе» можно найти много сайтов, которые предлагают большие зарплаты и легкое трудоустройство. Наши соотечественники, не обладая достаточной информацией и знаниями по выявлению легальности деятельности данных агентств, становятся жертвами обмана. Ниже даем ссылки на сайты, которые, по словам трудовых мигрантов в открытых источниках, их обманули: www.dhrinetrational.org, www.uklamedait.org, www.limpialimited.com, www.pprecruting.org, www.Vpotechltd.com, www.Vsaconsult.me, www.dynamicstart.org.

³⁰ Постановление Правительства КР от 16 апреля 2019 года №175 «Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом» <https://cbd.minjust.gov.kg/13565/edition/1121547/ru>

work. Таких сайтов-однодневок очень много. Эти сайты мошенническим образом взяли с потенциальных соискателей работы от 200 до 600 долларов США, но не выполнили свою работу. Сложно сказать, работают ли они в рамках закона.

Летом 2024 года пресечена деятельность нескольких агентств, которые, обещав трудоустройство и визу в страны Европы, США, не смогли выполнить свои обязательства³¹. Услуги этих компании варьировались от 2 до 7 тыс. долларов США на 1 человека. МВД и МТСОМ Кыргызстана недавно провели рейд и заявили, что закрывают структуры, занимающиеся незаконным трудоустройством граждан за рубежом. По итогам трехдневной проверки выявлено 411 нарушений, составлены протоколы, по 11 фактам нарушений возбуждено уголовное дело³².

ВАЖНОСТЬ СПРАВЕДЛИВОГО НАЙМА

То, каким образом происходит трудоустройство, часто говорит о том, что ждет работников впереди. Несправедливый процесс найма редко приводит к достойной работе и трудоустройству, но часто повышает риск быть подвергнутым принудительному труду. Ниже приведены примеры наиболее распространенных форм насилия и эксплуатации, которые могут происходить на всех этапах процесса найма:

- Взимание с работников платы за прием на работу;
- Угрозы и запугивание, включая словесное и психологическое насилие;
- Обман в отношении договоров, условий труда и быта, а также непредставление соответствующей информации;
- Ограничение свободы передвижения;
- Хранение документов, удостоверяющих личность, с целью контроля за соискателями работы;
- Физическое и сексуальное насилие;
- Прием на работу лиц, младше трудоспособного возраста;
- Привлечение работников к опасным и вредным работам.

Сочетание этих злоупотреблений при приеме на работу может привести к использованию принудительного труда и торговли людьми, в конечном счете результатом рекрутинга будет эксплуатация. Женщины, и особенно женщины-мигрантки, подвергаются непропорционально высокому риску столкнуться со злоупотреблениями при приеме на работу и размещении, будь то в стране происхождения, транзита или назначения. При переездах с агентом или сопровождающим женщины-мигранты могут

быть брошены, если у агента возникнут проблемы в пути или по прибытии в страну назначения. По прибытии в пункт назначения женщины-мигрантки могут столкнуться с многочисленными формами дискриминации или эксплуатации по признаку пола, расы или национальности.

Зависимость работников от посредников или других субъектов повышает риск злоупотреблений. ЧАЗы в странах происхождения и назначения различаются по размеру, профессионализму и способу работы. Добросовестные агентства стремятся предоставить адекватную и точную информацию работникам и работодателям. Недобросовестные понимают, что можно получить огромную прибыль, взимая сборы не только с работодателей и ЧАЗов, базирующихся в странах назначения, но и с мигрантов, которые готовы платить сборы за то, чтобы их выбрали или ускорили процесс – несмотря на то, что международные трудовые стандарты запрещают кадровым агентствам взимать плату с работников. Однако на практике эта международная норма часто игнорируется.

Хотя не существует международно-согласованного термина «справедливый наём», обычно понимается как набор, который осуществляется в рамках закона, в соответствии с международными трудовыми стандартами, с уважением прав человека, без дискриминации по признаку пола, этнической принадлежности, национального или правового статуса. Это не должно дорого обходиться работникам и должны защищать их от ситуаций эксплуатации.

Это означает, что правительствам необходимо перевести международные стандарты в эффективные законы и правила, а также эффективно осуществлять и обеспечивать их соблюдение. Сегменты населения, находящиеся в особо уязвимом положении, включая работающих женщин, трудящихся-мигрантов, домашних работников, работников неформальной экономики и другие, должны быть обеспечены дополнительной защитой от злоупотреблений. Справедливый набор на работу также влечет за собой должную внимательность в отношении прав человека, и доступ к механизмам разрешения споров и средствам правовой защиты в тех случаях, когда предположительно имело место злоупотребление.

³¹ Данные пресс-службы ЦТГР, <https://www.migrant.kg/kg/about/news/11-ti-chastnym-agentstvam-zaniatosti-zapreshcheno-trudoustroistvo-v-11-stranakh/>

³² Интервью BBC, Август 2024 года, <https://www.bbc.com/kyrgyz/articles/cy8x00jl45zo>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Положение трудовых мигрантов в России продолжает ухудшаться на фоне ужесточения миграционной политики. Дело не только в урегулировании законного пребывания иностранных граждан, а в том, что новые законы и инициативы переходят за рамки защиты национальных интересов России. Принятые новые правила носят в себе дискриминирующий характер в отношении мигрантов и их семей. Согласно основополагающим принципам ЕАЭС, граждане Кыргызстана обладают свободным, а также равноправным доступом к российскому трудовому рынку. В случае приравнивая наших сограждан к мигрантам из третьих стран, которые не входят в ЕАЭС, какой смысл Кыргызстану оставаться ее членом. Вдобавок, на фоне активизации военных действий как на оккупированных территориях Украины, так и на границе самой России, мероприятия по рекрутингу мигрантов на войну и укрепления оборонительных сооружений начал только усиливаться. В этой связи все больше трудовых мигрантов решаются вернуться на родину или ищут новые возможности за пределами России. Поэтому вопрос диверсификации трудовых потоков набирает все большую актуальность не только для Кыргызстана, но и для соседних стран как Узбекистан и Таджикистан. И страны Европы вошли в топ пять привлекательных направлений. Кыргызстан делает активные усилия для открытия новых рынков труда для сограждан в Европе силами дипломатических представительств и частного сектора. Но темпы очень медленные и масштабы маленькие. Если не расширять трудовые потоки в новые страны в ближайший период, трудовые мигранты будут вынуждены оставаться в России и продолжать терпеть дискриминацию, эксплуатацию, притеснение и систематическое нарушение основных прав.

За последние несколько лет трудовая миграция в страны Европы популяризировалась. Если раньше выезжали в основном в Италию, Германию и Венгрию, то сейчас постепенно начинают выезжать в Словакию, Болгарию, Польшу, Чехию, Литву, Латвию и Эстонию. Однако среди опрошенных лиц Германия остается самой привлекательной страной. Главными привлекающими факторами стали хорошие условия труда, приемлемое



соотношение оплаты труда и стоимости жизни, стабильность и безопасность. Но среди опрошенных лиц бывших российских трудовых мигрантов в Германии не оказалось. Основными тому причинами были высокие требования в отношении трудовых мигрантов как знание языка и наличие профессионального образования. Только в этом году миграционное законодательство Германии облегчило свои требования, что позволит трудовым мигрантам, бежавшим из России, работать в Германии. Вернувшиеся мигранты из России в основном направляются в Европу через ЧАЗ, зарегистрированные в Кыргызстане, ЦТГР, в меньшей степени пользуются услугами иностранных ЧАЗы (российские, казахские, украинские и т.д.), самостоятельно выезжают в редких случаях.

Повышенный интерес к новым странам среди трудовых мигрантов вызвал резкий рост появления частных агентств занятости. За последние несколько лет они увеличились в 2 раза. Несмотря на то что ЧАЗ давно дополняют традиционный рынок рабочей силы, в на-

стоящее время они рассматриваются как катализатор новых форм служб управления кадровыми ресурсами и могут внести существенный вклад в улучшение условий труда и занятости. Роль ЧАЗов в вопросе расширения доступа трудящихся-мигрантов к легальным каналам трудоустройства за рубежом остается ключевой. Но с другой стороны, среди ЧАЗов и иностранных фирм, рекрутирующих мигрантов из Кыргызстана, довольно часто встречаются факты неисполнения обязательств перед соискателями ввиду разных причин, в том числе открытого обмана и мошенничества. В связи с чем необходимо улучшать законодательство, регулирующее работу ЧАЗ, чтобы оно было достаточно разработанным. Исследование выявило, что стоимость трудовой миграции в страны Европы очень высокий. Трудовые мигранты вынуждены брать кредит или долг для того, чтобы доехать до заветной работы. Зачастую стоимость услуг самого ЧАЗа и иных расходов, связанных с переездом, превышает уровень будущей оплаты труда за несколько месяцев. Это очень тревожная тенденция, так как такие условия станут существенным барьером для мигрантов, чтобы выйти за черту бедности, с учетом ресурсов и затрат, потраченных ими, и рисков международной трудовой миграции.

Согласно нашему исследованию, к предмиграционной подготовке в страны Европы трудовые мигранты относятся более ответственно. Целых 71% респондентов ответили, что подготовились к миграции. Основными игроками в подготовке были ЦТГР, ЧАЗы, НПО и самостоятельная подготовка через интернет ресурсы. Однако оценить эффективность пред-миграционной подготовки сложно, с учетом того, что лишь половина жертв нарушения трудовых прав обращается за помощью или консультацией.

34% опрошенных респондентов, работающих в Европе, встречались с той или иной формой нарушения трудовых прав, только половина из них обращалась за помощью или консультацией. Мигранты обращаются в первую очередь к самому работодателю, далее в ЧАЗ, посольства и консульства, ЦТГР, диаспоры и только потом в трудовую инспекцию. Причинами необращения за помощью являлись: незнание языка, законодательства принимающей страны и отсутствие информации, в какие структуры можно обратиться. Те, которые все-таки обратились за помощью, отметили удовлетворенность услугами частных юристов, ЦТГР, посольств и консульств, ЧАЗов и прямых переговоров с самим работодателем. Огорчает тот факт, что трудовые мигранты исключены от института местных профсоюзов в принимающей стране, которые могли бы эффективно защищать их интересы.

РЕКОМЕНДАЦИИ



1. Активно продолжать работу по диверсификации миграционных маршрутов и стран назначения, чтобы создать больше возможностей для мигрантов и снижения зависимости от экономики и рынка труда традиционных реципиентов трудовых ресурсов из Кыргызстана;
2. Усилить работу по продвижению организованных форм набора трудовых мигрантов из КР, желающих осуществлять трудовую деятельность за пределами страны;
3. Создать эффективную систему статистического учета миграционных потоков из Кыргызстана;
4. Правительству необходимо перевести международные стандарты по трудоустройству мигрантов в эффективные законы и правила, а также эффективно осуществлять и обеспечивать их соблюдение. Сегменты населения, находящиеся в особо уязвимом положении, включая работающих женщин, трудящихся-мигрантов, домашних работников, работников неформальной экономики и другие, должны быть обеспечены дополнительной защитой от злоупотреблений.
5. Ратифицировать Конвенцию № 181 Международной организации труда «о частных агентствах занятости», принятую 3 июня 1997 году. Присоединение к конвенции может способствовать созданию необходимой нормативно-правовой базы для ЧАЗ по трудоустройству граждан за рубежом, которая может улучшить качество услуг, предоставляемых ЧАЗами, и будет содействовать соблюдению этических и справедливых норм найма. Ратификация конвенции будет содействовать предотвращению торговли людьми и принудительного труда, обеспечит платформой для защиты прав трудящихся, в том числе от мошенничества во время найма (включая отборочный этап, транспортировку, размещение в стране пребывания и возможность возвращения на родину). А также это будет способствовать снижению стоимости трудовой миграции, которая сейчас очень высока, в результате чего недоступна для многих граждан.
6. Обеспечить доступ к консульской помощи трудовым мигрантам путем расширения дипломатических представительств и информирования о способах связи (колл-центры) для получения их услуг. Регулярно повышать потенциал сотрудников дипломатических представительств Кыргызстана на новых рынках труда для оказания своевременной и качественной защиты мигрантов и членов их семей.
7. Создать механизм оперативного реагирования уполномоченных органов КР на чрезвычайные ситуации в странах, где работают наши мигранты (политический кризис, пандемия, климатические изменения, приведшие к ЧС, рост ксенофобии в отношении мигрантов и т.д.) с целью обеспечения своевременной защиты мигрантов и членов их семей.
8. Проводить широкие информационные кампании среди уязвимых к миграции групп, а также мигрантов возвращающихся из России о всех услугах, оказываемых по трудоустройству как за пределами страны, так и в самой стране;
9. Активнее лоббировать смягчение миграционных процедур в России в рамках интеграционных процессов и гармонизации законодательства ЕАЭС по трудящимся мигрантам.
10. Усилить взаимодействие с местными структурами, которые могут содействовать защите трудовых прав мигрантов, такие как местные профсоюзы, шелтеры, центры интеграции и т.д.

АББРЕВИАТУРА

ВЕЦА – Восточная Европа и Центральная Азия

ГИ – глубинное интервью

ЕАЭС – Евразийский Экономический Союз

ЕС – Евросоюз

КР – Кыргызская Республика

МВД – Министерство внутренних дел

МОТ – Международная организация труда

МТСОМ – Министерство труда, социального обеспечения и миграции

ОАЭ – Объединенные Арабские Эмираты

РФ – Российская Федерация

СНГ – Содружество Независимых Государств

США – Соединенные Штаты Америки

ФГД – фокус групповая дискуссия

ФСБ – Федеральное Следственное Бюро

ЦА – Центральная Азия

ЦТГР – Центр трудоустройства граждан за рубежом

ЧАЗ – Частные агентства занятости

ГЛОССАРИЙ

Возвратная миграция – в контексте международной миграции – перемещение лиц, возвращающихся в страну происхождения после того, как они покинули место своего постоянного проживания и пересекли международную границу.

Вторжение России на Украину (2022) – российская агрессия против Украины, российско-украинская война, «специальная военная операция» на Украине.

Высококвалифицированный трудящийся-мигрант – мигрант, получивший более высокий уровень образования или имеющий профессиональный опыт, уровень мастерства или квалификации, как правило, необходимых для занятости в высококвалифицированных профессиях.

Международная (внешняя) миграция – это перемещение лиц, которые покидают страну своего происхождения или страну постоянного проживания, чтобы обосноваться на постоянное или временное жительство в другой стране. Таким образом, международная граница пересекается.

Мигрант – на международном уровне не существует общепринятого определения термина «мигрант». Термин «мигрант» обычно понимается как охватывающий все случаи, когда решение о миграции человек принимает свободно по соображениям «личного удобства» и без вмешательства какого-либо вынуждающего внешнего фактора. Поэтому этот термин применяется к лицам и членам их семей, которые переезжают в другую страну или регион для улучшения своих материальных или социальных условий и улучшения перспектив для себя или своей семьи.

Мигрантофобия, антимигрантские настроения – нетерпимость по отношению к мигрантам или тем, кого считают «мигрантами». Антииммигрантские настроения могут иметь различные выражения, начиная от протестов, исключения иммигрантов из местного сообщества, дискриминации в сфере занятости, образования и заканчивая массовыми депортациями, убийством мигрантов и правым терроризмом.

Миграция – процесс передвижения населения через международную границу либо в пределах страны. Миграция охватывает любой вид перемещений, независимо от их продолжительности, состава и причин; миграция включает передвижение беженцев, перемещенных лиц, выселенных людей и экономических мигрантов.

Мобилизация в России – 21 сентября 2022 года в ходе продолжающегося вторжения России на Украину и вскоре после контрнаступления Вооружённых сил Украины, президент Владимир Путин объявил о начале «частичной мобилизации» в России.

Принимающая страна (страна пребывания) – страна назначения или третья страна. В случае возвращения или репатриации также страна происхождения. Страна, которая согласилась принимать определенное количество мигрантов, включая беженцев, на ежегодной основе по решению президента, министра или парламента.

Страна происхождения – в контексте понятия миграции – страна гражданской принадлежности или бывшего постоянного места проживания лица или группы лиц» которые мигрировали за границу» независимо от того» мигрируют они регулярно или нерегулярно.

Трудовая миграция – передвижение людей из своей страны в другую страну с целью найма на работу. Трудовая миграция регулируется национальным миграционным законодательством. Кроме того, некоторые страны играют активную роль в регулировании внешней трудовой миграции и создании благоприятных условий для своих граждан за рубежом.

Экономические санкции (включают торговые санкции и финансовые санкции) – экономические мероприятия запретительного характера (санкции), которые используются одним участником международной торговли (страной или группой стран) по отношению к другому участнику («объекту санкций») с целью принудить последнего к изменению политического курса.

Работодатель – физическое или юридическое лицо, которое предоставляет работу или осуществляет свою деятельность на условиях трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в государстве трудоустройства.

Отправитель – физическое или юридическое лицо, занимающееся деятельностью, связанной с направлением граждан Кыргызской Республики для осуществления ими трудовой деятельности за границу.

Трудовая деятельность – работа по найму, иная оплачиваемая работа, а также деятельность, отличная от работы по найму, обеспечивающая средства для существования трудящегося, работающего, как правило, самостоятельно или совместно с членами своей семьи на основании контракта, договора или квоты на привлечение и использование рабочей силы или самостоятельно в соответствии с законодательством государства, а также заключенными международными договорами, вступившими в силу в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке.

Незаконная трудовая миграция – осуществление трудовой и профессиональной деятельности в какой-либо стране иностранными лицами и лицами без гражданства с нарушением порядка и правил трудоустройства, установленных национальным законодательством этой страны.

Незаконный трудящийся-мигрант – лицо, нарушившее порядок и правила трудоустройства, установленные национальным законодательством какой-либо страны в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства.

Частное агентство занятости – коммерческая организация, оказывающая услуги лицам, ищущим работу, по подбору работы и трудоустройству, по подбору кадров для работодателей, а также оказывающая информационные и консультационные услуги в сфере трудоустройства.