

Передовой опыт других стран по  
вопросам трудоустройства и  
программам предвыездной подготовки,  
его применение в Кыргызстане

**Татьяна Злобина - ТШЦП**

**26 Марта 2013 г.**



# Инструменты регулирования внешней трудовой миграции в КР (краткий обзор):

- Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 г.
- Закон Кыргызской Республики «О внешней миграции» от 17 июня 2000 г., №61
- Закон Кыргызской Республики «О внешней трудовой миграции» от 13 января 2006 г., №4
- Положение о порядке осуществления трудоустройства граждан Кыргызской Республики за рубежом (утверждено Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 8 сентября 2006 г., №639
- Положение о Центре по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом при Министерстве труда, занятости и миграции (в настоящее время - МТММ) Кыргызской Республики (утверждено Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 9 февраля 2010 г., №85 и др.
- **(ПРОЕКТ) Стратегия регулирования внешней трудовой миграции Кыргызской Республики на период до 2020 года**  
*(включающая положения о трудоустройстве рабочей силы и предвыездной подготовке потенциальных трудовых мигрантов)*

# Что важно учесть при трудоустройстве за рубежом (1):

- Предоставление полной информации о работе и условиях трудоустройства до найма на работу
- Использование стандартного, утвержденного трудового контракта, надлежащим образом защищающего права мигранта, включающего:
  - имена сторон в соответствии с паспортными данными,
  - срок действия контракта,
  - права и обязательства сторон,
  - фиксированное рабочее время за день, количество рабочих дней в неделю, количество выходные дни в неделю,
  - фиксированную соответствующую конкурентоспособную зарплату,
  - фиксированные применяемые вычеты,
  - проезд к месту работы,
  - обеспечение питанием, жильем,
  - социальное и медицинское обеспечение, компенсация вреда здоровью,
  - безопасное возвращение домой, и др.

## Что важно учесть при трудоустройстве за рубежом (2):

- Обеспечение равенства возможностей с местными рабочими
- Избежание принудительного труда, дискриминации
- Как трудовые мигранты- мужчины, так и женщины, по определенным категориям вакансий могут равным образом подавать заявления о приеме
- Признание образовательных документов
- Проблемы отправки денежных переводов

# Что важно учесть при трудоустройстве за рубежом (3):

## ■ Пере/обучение (при необходимости) и информирование потенциального трудового мигранта, включая:

- развитие навыков написания резюме, подготовка к интервью с работодателем,
- (краткосрочное) профессиональное пере/обучение,
- предоставление всей информации по заключению контракта,
- обучение языку страны назначения,
- оказание консультаций по трудовому праву и другим отраслям права страны назначения (включая получение разрешения на работу, получение лицензии, покупку патента)
- информацию об открытии банковского счета,
- информацию об отправке денежных переводов и возможностях микрофинансирования (о рисках, связанных с отправкой денег по неофициальным каналам, с хранением денег при себе, выбором места хранения сбережений)
- информацию о важности приобретения полиса обязательного медицинского страхования в стране назначения,
- информацию о важности вкладов в выбранную трудовым мигрантом пенсионную схему,
- социально-культурную ориентацию, карты местности и транспорт в стране назначения,
- советы по безопасной миграции для женщин-трудовых мигрантов,
- контакты консульств КР и трудовых атташе



# Прогрессивный опыт в сфере трудоустройства за рубежом (содержание):

- Страна
- Описание опыта / основные характеристики
- Возможность применения в защите прав кыргызстанских трудовых мигрантов

# Прогрессивный опыт в сфере трудоустройства за рубежом (1):

## ■ Филиппины

- **Описание опыта / основные характеристики:** Правительство определяет перспективные ниши для целей трудоустройства за рубежом и организует упорядоченную поставку рабочей силы через контролируемый найм, осуществляемый иностранными работодателями, агентствами по найму или иностранными правительствами на основе заключенных двусторонних соглашений.
- **Значение и возможность применения в защите прав кыргызских трудовых мигрантов, работающих за рубежом:**
  - порядок применения зарубежных программ занятости,
  - координация различных функций и обеспечение услуг «единого окна»,
  - улучшение качества работы и снижение рисков нелегального найма

# Прогрессивный опыт в сфере трудоустройства за рубежом (2):

## ■ Шри Ланка

- **Описание опыта/ Основные результаты:** Иностранные агентства занятости, желающие работать в Шри-Ланке, должны получить лицензию, для чего необходимо выполнить ряд финансовых и материально-технических требований, а также иметь репутацию, соответствующую требованиям. Бюро внешней занятости имеет полномочия надзора за этими агентствами, агентства обязаны ежегодно продлять свою лицензию.
- **Значение и возможность применения в защите прав кыргызстанских трудовых мигрантов, работающих за рубежом:**
  - усилит со стороны государства защиту кыргызстанских трудовых мигрантов, работающих за рубежом,
  - уменьшит степень уязвимости кыргызстанских трудовых мигрантов и сократит случаи совершения правонарушений в отношении их.



# Прогрессивный опыт в сфере трудоустройства за рубежом (3):

## ■ Индия

- **Описание опыта/ Основные результаты:** Чтобы найти работу за рубежом, в Индии, как правило, пользуются услугами частных кадровых агентств. Этим учреждениям необходимо получить лицензию на право трудоустройства за рубежом от Министерства по делам индийцев за рубежом. Компании, желающие зарегистрироваться в качестве действующих кадровых агентств, должны оплатить \$464 (по курсу в рупиях). Агентство-заявитель также должно внести банковский гарантийный депозит в размере как минимум \$371000. В дополнение к пакету документов, прилагающемуся к заявлению, агентство должно представить отчет о проверке своих офисов и полицейский отчет.
- **Значение и возможность применения в защите прав кыргызстанских трудовых мигрантов, работающих за рубежом:**
  - широкий выбор передовых мировых практик обеспечит множество опций для правительства КР в соблюдении прав трудовых мигрантов

# Прогрессивный опыт в сфере трудоустройства за рубежом (4):

## ■ Процесс Коломбо:

- **Описание опыта/ Основные результаты:** С 2005 года восемь из 11 стран ПК внесли соответствующие поправки в действующее законодательство или приняли новое. Это означает, что страны-члены ПК осознают, что они должны управлять процессом миграции рабочей силы более эффективно. Вновь принятые законы и разработанная политика фокусируются, в основном, на двух направлениях: регулирование процесса найма и обеспечение повышения благосостояния мигрантов.
- **Значение и возможность применения в защите прав кыргызстанских трудовых мигрантов, работающих за рубежом:**
  - действующее законодательство и миграционная политика КР должны соответствовать международным обязательствам страны по защите основных прав каждого человека, включая трудовых мигрантов, независимо от их статуса.

# Передовой опыт по программам предвыездной подготовки опыт (1):

## ■ Филиппины

- **Описание опыта/ Основные результаты:** Филиппинская администрация по трудоустройству за рубежом (POEA) проводит обучение потенциальных мигрантов их правам и возможным рискам (особенно, торговли людьми) и обеспечивает предвыездную ориентацию в сотрудничестве с местными правительственными органами, при правовой поддержке Ассоциации филиппинских мигрантов за рубежом. Мигранты проходят предвыездной брифинг о социальных и культурных условиях за границей. Они проинформированы о том, что, по возвращению, они получают право на бизнес-кредиты по льготным ставкам.
- **Значение и возможность применения в защите прав кыргызстанских трудовых мигрантов, работающих за рубежом:**
- - Филиппины имеют самое большое количество мигрантов в регионе,  
- повышение профессионального уровня сокращает уязвимость мигрантов, их подверженность насилию.

# Передовой опыт по программам предвыездной подготовки опыт (2):

## ■ Филиппины, Бангладеш, Непал и Индонезия

- **Описание опыта/ Основные результаты:** Эти страны разработали ряд требований для проведения предвыездной ориентации для потенциальных мигрантов, а также систему сертификации для потенциальных провайдеров предвыездных программ. Программы разработаны разными организациями, начиная с МОМ, которая имеет очень богатый опыт в этой сфере, заканчивая общественными и частными провайдерами. Учебные программы охватывают такие вопросы, как культура, базовое финансовое образование и права рабочих, информацию о консульской службе для связи в чрезвычайной ситуации.
- **Значение и возможность применения в защите прав кыргызстанских трудовых мигрантов, работающих за рубежом:** Кыргызстан также развил миграционный опыт, который может быть назван прогрессивным (языковые тренинги для мигрантов, выезжающих в Ю. Корею). Дальнейшее развитие таких программ создает хорошо защищенную рабочую силу.



# Передовой опыт по программам предвыездной подготовки опыт (3):

## ■ Процесс Коломбо

- **Описание опыта/ Основные результаты:** Нужды в обучении должны соответствовать требованиям конкретных вакансий и культурной обстановке. Интересный обучающий материал в виде комиксов был опубликован на Филиппинах.

НПО внесли свой вклад в этот тренинг.

Тренинг не должен рассматриваться как возможность получения денег от мигрантов, он не должен быть слишком продолжительным. В некоторых случаях предвыездные тренинги могут быть объединены с последующими тренингами в стране назначения.

- **Значение и возможность применения в защите прав кыргызстанских трудовых мигрантов, работающих за рубежом:**
  - вовлечение НПО приветствуется, оно привносит мировой опыт и интерактивные методы в дизайн программ тренингов.



Передовой опыт других стран по вопросам  
трудоустройства и программам предвыездной  
подготовки, его применение в Кыргызстане

*Спасибо за внимание!*

Кыргызстан, Бишкек, 720040

ул. Абдымомунова, 205

[www.auca.kg/en/tspc](http://www.auca.kg/en/tspc)

