



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК,
СОЦИАЛДЫК КАМСЫЗДОО ЖАНА
МИГРАЦИЯ МИНИСТРЛИГИ



УЧЕБНЫЙ МОДУЛЬ

ПО ВОПРОСАМ БЕЗОПАСНОЙ МИГРАЦИИ
ДЛЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫХ
ПЕДАГОГОВ, УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

7 УЧЕБНЫХ ЧАСОВ (ПО 45 МИН)

Издание второе

Бишкек
2024



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ И МИГРАЦИИ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ



***Учебный модуль по вопросам безопасной миграции
для социальных работников, социальных педагогов,
учащихся старших классов
общеобразовательных учреждений и студентов
высших учебных заведений
7 учебных часов (по 45 мин)***

Пособие для методистов, социальных работников,
социальных педагогов, старшеклассников и местных активистов.

**Разработчики:
Дербишева Гульнара и
Нуржан Тулегабылова**

Издание второе

Бишкек - 2024

ГЛОСАРИЙ

ГДМ - Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration)

ЕАЭС – Евразийский экономический союз

КР – Кыргызская Республика

МО – Международные организации

МОТ – Международная организация труда

МВД - Министерство внутренних дел

МИД - Министерство иностранных дел

ООН – Организация Объединенных Наций

СНГ – Страны независимых государств

УНП – Управление по наркотикам и преступности

РФ – Российская Федерация

РК- Республика Казахстан

ТК – Трудовой кодекс

УВМ при МВД России – Управление по вопросам миграции при МВД РФ

ЦА-Центральная Азия

ЧАЗ- Частные агентства занятости

ЦТГР - Центр по трудоустройству граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня вопросы безопасной и ответственной миграции для Кыргызской Республики являются одними из актуальных направлений работы, как для уполномоченных государственных органов, так и для международных и неправительственных организаций.

Ваше решение работать за границей такое же, как и любое другое решение в вашей жизни: убедитесь, что вы знаете свою цель и знаете, как ее достичь. Возможность получать большую зарплату, работая за границей, кажется очень привлекательной. Однако для того, чтобы принять решение переехать в другое место вам нужна практическая подготовка и хороший план, чтобы при переезде в новую страну ваши беспокойство и опасения не превратились в реальность.

По официальным данным более 1 млн граждан Кыргызской Республики (КР) являются трудящимися мигрантами. Граждане КР преимущественно выезжают на заработки в Российскую Федерацию (РФ).

Вместе с тем около 30 тысяч мигрантов работают в Казахстане, 30 тысяч в Турции, 20 тысяч мигрантов в США, 9 тысяч мигрантов в Германии, 6 тысяч человек в Республике Корея. Также кыргызстанцы работают в странах Персидского залива, Канаде, Италии и других странах Европы. Мигранты из КР выезжают в миграцию чаще самостоятельно. Относительно небольшое количество граждан обращаются в государственные институты за содействием в трудоустройстве или пользуются услугами частных агентств занятости (ЧАЗ). В настоящее время 168 ЧАЗов имеют разрешение на трудоустройство граждан КР за рубежом и предоставляют эти услуги более чем в 20 странах.

По официальным статистическим данным, в период с 2019 по 2022 годы ЧАЗы трудоустроили 9 тысяч граждан КР в Турции, 1924 человека в странах Восточной Европы (Польша, Хорватия, Чехия, Болгария, Латвия, Литва, Словакия), 1238 человек в Германии, 1089 человек в странах Персидского залива (ОАЭ, Катар, Кувейт, Оман, Саудовская Аравия, Бахрейн) и 59 человек в Японии. В этих странах мигранты работали в секторе оказания услуг, строительстве и грузоперевозках. Также имеются данные, что не все трудоустроенные мигранты через ЧАЗы включаются в официальную статистику; и, вероятно, количество трудоустроенных мигрантов может быть больше.

КР имеет соглашения об организованном наборе граждан для трудоустройства за рубежом с Республикой Корея и ведет работу по подписанию договоров об организованном трудоустройстве с Турецкой Республикой, Государством Катар, Японией и Азербайджаном.

В октябре 2022 года Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (МТСОМ) заключило договор о трудоустройстве граждан КР в семи странах Персидского залива, и по условиям такого договора приглашающая сторона оплачивает расходы, связанные с перелетом и трудоустройством граждан КР.

Согласно проведенному исследованию Управления по наркотикам и преступности Организации Объединенных Наций (УНП ООН), Human Development Reports, July 2020 г.¹ в 2010-2020 годах, в среднем 1 из 4 человек в возрасте от 15 до 24 лет не работает и не учится. Эксперты отмечают, что такая тенденция имеет место и сегодня. Молодые люди по окончании школы и даже не окончив ее, покидают родительские дома в поисках работы, в некоторых семьях родители сами вынуждают детей мигрировать в ближнее и дальнее зарубежье. Кроме того, широко распространена практика привлечения молодежи в неформальный сектор занятости, который может подвергнуть трудящихся-мигрантов риску стать жертвами принудительного труда и торговли людьми.

Торговля людьми затрагивает почти все страны мира либо в качестве исходного пункта, либо пункта транзита, либо пункта конечного назначения, при этом жертвы из по меньшей мере 127 стран сообщают о том, что их эксплуатировали в 137 государствах. В мировом масштабе каждая пятая жертва торговли людьми - это дети, хотя этот показатель может быть выше в таких более бедных регионах мира. Невинность детей эксплуатируется в целях принудительного попрошайничества. На долю женщин приходятся две трети жертв мировой торговли людьми.

Тому подтверждение новый доклад Международной организации труда (МОТ), подготовленный совместно с Международной организацией по миграции и известной неправительственной организацией Walk Free Foundation с учетом данных, аккумулированных за последние пять лет, которые показывают, что не 40, а уже почти 50 млн человек. 27,6 млн тех, кто стал жертвой принудительного труда, и 22 млн выданных замуж против своей воли, что чревато трудовой эксплуатацией, сексуальным насилием, унижением человеческого достоинства.

Есть негативные тенденции, касающиеся мигрантов:

- ✓ Мигрантов не видят и не слышат, как правило они остаются со своими проблемами сами, не зная, что им делать и куда обратиться.
- ✓ Принимающие страны пользуются трудом мигрантов, поднимают свою экономику, но не во всех странах законодательство защищает права мигрантов.
- ✓ Население в принимающих странах настороженно относится к мигрантам.
- ✓ В принимающих странах не решены проблемы социальной поддержки мигрантов, несмотря на то, что мигранты приносят пользу экономике принимающих стран.

И здесь важно понимать уровень ответственности самого мигранта в принятии решения трудовой миграции. От степени его правовой информированности и ответственности прежде всего к самому себе, зависит его правовая и социальная защита.

Мы понимаем, что предотвратить миграцию невозможно, но повысив правовую грамотность граждан, желающих выехать из страны по разным причинам, через систему образования поможет миграцию сделать безопасной и ответственной.

¹ UNDP, Human Development Reports, July 2020, <http://hdr.undp.org/en/indicators/147906>.

Данный модуль разработан для социальных работников, социальных педагогов, учащихся 9 и 11 классов общеобразовательных организаций, а также студентов высших учебных заведений.

Модуль поможет участникам получить знания:

- *О международных обязательствах и национальном законодательстве в области трудовой миграции;*
- *о миграционных процессах, и последствиях нелегальной миграции;*
- *о возможных рисках для мигрантов:*
- *о насилии и притеснении в сфере труда, включая вопросы искоренения детского труда.*
- *о трудовом законодательстве КР,*
- *об основных правилах пребывания за пределами государства, на примере,*
- *о реинтеграции и возвратной миграции.*

Разработчики Модуля надеются, что полученные знания в дальнейшем помогут учащимся 9 и 11 классов и студентам высших учебных заведений законно трудоустроиться, как на территории КР, так и за ее пределами. Правовая грамотность позволит избежать риски стать жертвами принудительного труда и торговли людьми.

Данный модуль можно использовать как на классных часах, так и на отдельных предметах, таких как «Человек и общество» и других предметах.

Модуль рассчитан на 7 учебных часов (по 45 мин) и состоит из 4 блоков, которые тесно взаимосвязаны между собой, в связи с этим учителям рекомендуется придерживаться последовательности тем.

I Блок предлагает провести 4 урока, на которых учащиеся получают базовую информацию о миграции и процессах миграции, а также рассмотрят последствия нелегальной миграции и возможных рисков для мигрантов.

II Блок повысит уровень информированности учащихся по вопросам трудовых прав, на основе национального законодательства и закрепит полученные знания при рассмотрении типового трудового соглашения.

III Блок расскажет об общих правилах предвыездной подготовки.

IV Блок предоставит возможность учащимся получить информацию о социальной, психологической и экономической ре/интеграции мигрантов.

В модуле есть рекомендуемые на каждом уроке интерактивные методы, но вы можете поменять упражнения в зависимости от подготовки аудитории. Предлагаемые варианты можно найти в Приложении №1.

І БЛОК

Урок 1. «Миграция. Миграционные процессы».

Цель урока: информировать участников о миграции и миграционных процессах.

Задача: в ходе урока учащиеся должны понять, что причины миграции могут быть разными, но в любом случае миграция должна быть легальной.

Теоретическое обоснование:

Вводная часть (5 мин)

Миграция – это переселение, перемещение людей между городом и деревней, между регионами и странами, со сменой места жительства, навсегда или на продолжительное время. Выезд из страны определяется как **эмиграция**, въезд в страну как **иммиграция**. Миграцию также называют механическим движением населения².

Мигрант-юридически согласованного определения не существует, однако Организация Объединенных Наций определяет **мигранта** как «лицо, проживающее в чужой стране в течение более одного года, независимо от причин миграции (добровольных или недобровольных) и методов миграции (легальных или нелегальных)».

Различаются внешние миграции (межконтинентальные, межгосударственные) и внутренние (внутри страны — между регионами, городами, сельской местностью и т. д.).

По причинам миграции выделяют добровольные, если они вызваны трудовыми, семейными и другими личными обстоятельствами, и вынужденные, принудительные, когда население побуждается к переезду политикой власти, прямым принуждением или ситуацией, представляющей угрозу для жизни и благополучия людей. В особо острых ситуациях возникает категория «беженцев», что связано обычно с военными действиями.



² из источника: <https://geographyofrussia.com/vidy-migracii-naseleniya-rossii/>

Упражнения

(10 мин) Задать вопросы учащимся «Какие ассоциации вызывает у вас слово «миграция»? «Как вы считаете, по каким причинам люди уезжают с мест, где они родились и выросли?»

Ответы на поставленный вопрос можно зафиксировать на доске для наглядности. Путем логического обобщения полученных вариантов ответов на поставленный вопрос необходимо вывести единое определение, максимально приемлемое и доступное для всей аудитории.

(10 мин) «Определим виды миграции» Используем метод «Броуновское движение» (см. приложение №1) — беспорядочное движение, где учащиеся могут свободно передвигаться по кабинету, выполняя поставленные задачи.

В разных концах класса стоит повесить таблички: «внешняя миграция», «внутренняя миграция». Для данного упражнения рекомендуется подготовить карточки по количеству учеников. На каждой карточке будут прописаны причины отъезда/переезда. Дети самостоятельно должны встать к той табличке, которая подходит к их карточке. После этого, с помощью объяснений учителя дети должны объяснить свою позицию и встать в другую команду, если это необходимо. Также можно спросить учащихся, как они считают, причина миграции, написанная на их карточке, относится к «вынужденной» или «добровольной» миграции.

После окончания упражнения попросите детей сдать вам карточки, они снова будут нужны на последнем занятии.

КАРТОЧКИ

<i>Переезд из села в большой город</i>	<i>Временные перемещения рабочей силы в сельскую местность для выполнения сезонных и сельскохозяйственных работ</i>	<i>Беженцы – подвергаются гонениям и репрессиям у себя на родине за свои убеждения</i>	<i>Получение работы в городе на Родине гражданина</i>	<i>Переезд к месту жительства будущего супруга</i>
<i>Поступление в учебное заведение в столицу страны гражданина</i>	<i>Востребованность определенной профессии в другой стране</i>	<i>Поступление в иностранный вуз</i>	<i>Воссоединение семей</i>	<i>Переезд в другой город, внутри одной страны</i>
<i>Переезд в другую область внутри страны по состоянию здоровья</i>	<i>Получение более выгодной заработной платы в другой стране</i>	<i>Переезд в другую страну</i>	<i>Вооруженные конфликты внутри страны</i>	<i>Переезд внутри страны по религиозным убеждениям</i>

Ключ к упражнению.

«внешняя миграция»:

Беженцы – подвергаются гонениям и репрессиям у себя на родине за свои убеждения
Переезд к месту жительства будущего супруга (правильны оба ответа)

Получение более выгодной заработной платы в другой стране

Востребованность определенной профессии в другой стране

Поступление в иностранный вуз

Воссоединение семей (правильны оба ответа)

Переезд в другой город, внутри одной страны

Переезд в другую страну

Вооруженные конфликты внутри страны

«внутренняя миграция»:

Переезд из села в большой город

Переезд к месту жительства будущего супруга (правильны оба ответа)

Воссоединение семей (правильны оба ответа)

Временные перемещения рабочей силы в сельскую местность для выполнения сезонных и сельскохозяйственных работ

Поступление в учебное заведение в столицу страны гражданина

Получение работы в городе на Родине гражданина

Переезд в другую область внутри страны по состоянию здоровья

Переезд внутри страны по религиозным убеждениям

Причины миграции

Люди становятся мигрантами по разным причинам: одних устраивает переезд из села в город, другие меняют регион, третьи – страну проживания.

Причинами внутренних миграций являются поиск работы, улучшение жилищных условий, повышение уровня и изменение образа жизни и т. д. Внутренне миграции особенно распространены в странах с обширной территорией, разнообразными природно-климатическими и экономическими условиями. В странах с обширной территорией значительное место занимают сезонные миграции рабочей силы — временные перемещения рабочей силы в сельскую местность для выполнения сезонных и сельскохозяйственных работ, и из сельской местности временное сезонное перемещение в город — отходничество.

Основной причиной внешней миграции является экономическая: разница в уровне заработной платы, которая может быть получена за одинаковую работу в разных странах мира. Нехватка специалистов той или иной профессии в определенном регионе повышает заработную плату для этой профессии и, соответственно, стимулируют приток мигрантов.

Все вышеперечисленные факторы можно отнести к **экономическим причинам**.

В целом факторы, влияющие на процесс, можно разделить на притягивающие и выталкивающие. Едут или к чему-то хорошему, или от чего-то плохого. К выталкивающим относятся вооруженные конфликты, войны, экологические катастрофы. У людей в таких случаях просто нет выбора – вынужденные эмигранты спасают свои жизни и здоровье.

К социальным причинам можно отнести желание изменить свой уровень и образ жизни. Это, например, переезд из села в большой город, поступление в иностранный вуз. Иммиграция

через обучение – один из самых распространенных способов поменять страну проживания. Сюда же можно отнести воссоединение семей, переезд к месту жительства будущего супруга.

Культурные причины побуждают верующих совершать ежегодные паломничества к святым местам, а реэмигрантов – возвращаться туда, где раньше жили их предки.

Политические мигранты – беженцы – подвергаются гонениям и репрессиям у себя на родине за свои убеждения.

Если из родного дома выгоняют вооруженные конфликты, речь идет о **военной миграции**. Это беженцы, которым угрожает не политический режим, а обстрелы и бомбежки.

Виды миграции

Транзитная миграция – это перемещение мигрантов по территории государства на пути следования из страны исхода в страну прибытия. Явление такого транзита характерно для стран, граничащих с более благополучными государствами-реципиентами. Например, поток иностранцев из Азии устремляется в Европу через Россию, Беларусь и Украину. Если вы въезжаете на территорию другого государства с целью транзита именно это и надо писать в миграционной карте. Например: вы пересекаете границу с Республикой Казахстан для того, что б доехать до железнодорожной станции «Чу», а далее на поезде едите в Россию и там уже собираетесь жить, работать или учиться. На границе с Республикой Казахстан, при заполнении миграционной карты в графе «Цель визита?» следует написать «транзит».

По продолжительности

По количеству времени, проведенному мигрантом за рубежом, выделяют временную и постоянную миграцию. Временная миграция – это переселение в страну на условиях, предполагающих, что по истечении определенного срока мигрант должен вернуться в страну постоянного проживания. Целью временных мигрантов является поиск не нового места жительства, а хорошо оплачиваемой работы. Наиболее кратковременной является так называемая **маятниковая миграция**, когда поездки к месту работы или учебы и обратно совершаются регулярно, ежедневно. Такое бывает в селениях, близко расположенных от крупных городов, а также в приграничных районах.

Сезонная миграция – это явление, при котором пребывание иностранца в стране связано с выполнением сезонных работ и длится не более нескольких месяцев.

Обычно такие работники заняты в сельском хозяйстве, и несмотря на то, что через год, они, скорее всего, возобновят контракт, после окончания страды им необходимо вернуться на родину.

Краткосрочная миграция длится дольше – до одного года, пока действителен подписанный с работодателем договор. **Долгосрочная миграция** предполагает, что специалист проработает на чужбине от одного года до нескольких лет.

Возвращение на родину или **реэмиграция** – обратный процесс, при котором мигранты, прожив некоторое количество времени за границей, возвращаются на родину. Обратная миграция имеет место и при репатриации, когда люди возвращаются на родину своих предков. В отличие от временной, постоянная миграция определяется желанием и возможностью мигранта обосноваться на новом месте окончательно. Говоря о значимости различных видов миграций, можно отметить, что временная оказывает влияние на экономическое развитие региона, а стационарная миграция (постоянная) меняет и демографическую картину страны.

Трудовая миграция становится все более популярной среди семей и людей, сталкивающихся с проблемами бедности. Безработица и бедность считаются факторами, подталкивающими к трудовой миграции. Большинство трудящихся-мигрантов рассматривают свое передвижение, как временное явление и заявляют, что они были вынуждены мигрировать из-за нехватки средств для содержания семьи. В большинстве случаев, денежные переводы, отправляемые трудящимися-мигрантами, являются единственным способом выживания их семей, оставшихся в стране происхождения.

Трудящиеся-мигранты способствуют развитию экономики принимающих стран. Мигранты восполняют недостаток рабочей силы в секторах экономики, не пользующихся спросом среди местного населения.

Легальная миграция – это миграцию с соблюдением правил выезда из страны, въезда в принимающую страну и правил пребывания в стране.

Нелегальная миграция – это незаконная миграция, которая характеризуется нарушением законных миграционных норм страны выезда и въезда.

В конце урока можно показать ролик «История девочки-няни «бакчы-кыз»³. Данный ролик расскажет о миграции, а также покажет, что может быть если не выяснить все заранее и поехать не легально. Это может стать хорошим переходом к следующему уроку.

Попросите учащихся обдумать ситуацию, и к следующему уроку ответить на вопрос: почему произошла такая ситуация с героиней ролика. Это может стать домашним заданием. Другие темы домашних заданий можно найти в Приложении №7

В конце этого урока, если Вы планируете проводить ролевую игру стоит сразу выбрать участников сценки, раздать им текст и поговорить с остальными учениками, что это всего лишь сценка и не надо ассоциировать участников сценки с реальными людьми.

УРОК 2. Международные стандарты в части безопасной, упорядоченной и легальной миграции и обязательства Кыргызской Республики.

Цель урока: информировать участников о международных стандартах в части безопасной, упорядоченной и легальной миграции и обязательства Кыргызской Республики.

Задача: в ходе урока учащиеся должны понять и узнать о международных обязательствах и национальном законодательстве в области трудовой миграции.

Теоретическое обоснование:

Вводная часть (5 мин)

Основные универсальные документы ООН по правам человека (9 из 10 документов) и связанные с ними протоколы, которые применяются ко всем лицам, включая трудящихся-мигрантов, имеют для КР юридическую силу, так как страна ратифицировала их. Вместе с тем

³ ссылка на ролик <https://emgek.kg/page13252280.html>

КР является участником нескольких основополагающих международных документов, касающихся миграции рабочей силы.

Международные обязательства КР в области международной миграции рабочей силы.

1. **Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей (1990 год) – ратифицирована Кыргызстаном в 2003 году.**
2. **Конвенция МОТ №97 о работниках-мигрантах (пересмотренная) (1949 год) - ратифицирована Кыргызстаном в 2008 году.**
3. **Конвенция МОТ №29 о принудительном или обязательном труде (1932 год) и Протокол к Конвенции МОТ №29 от 2014 года – ратифицированы в 1992 и 2020 годах соответственно.**
4. **Протокол МОТ о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000 год) – ратифицирована в 2003 году.**

Также, участники должны знать о том, что существуют международные документы, не имеющие обязательной юридической силы для КР.

Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы (2006) также могут стать для КР путеводителем в области регулирования трудовой миграции, включая вопросы трудоустройства за рубежом. В этом документе признается суверенное право всех стран определять собственную миграционную политику, но в то же время странам-участницам МОТ рекомендуется управлять миграцией с позиции защиты трудящихся-мигрантов, и поощрять развитие миграционной политики с вопросами развития и расширения международного сотрудничества между странами происхождения и назначения.

Другим немаловажным документом, регулирующим процессы миграции, являются **Общие принципы и оперативные руководящие принципы справедливого найма (2019)**, которые предназначены для охвата найма всех работников, включая трудящихся-мигрантов, непосредственно работодателями или через посредников. Принципы применимы к найму внутри или за пределами национальных границ, а также к найму через агентства по трудоустройству и охватывают все секторы экономики. В документе указано, что государства-члены МОТ должны обеспечить то, чтобы в законодательстве и нормативных актах был охват всех этапов процесса найма (в отношении рекламы, распространения информации, отбора, перевозки, трудоустройства) для работников, включая трудящихся-мигрантов, и, в частности, отрегулированы вопросы возвращения мигрантов в страну происхождения.

Работа в малых группах.

Тренер делит участников на две малые группы и дает задание.

Задание первой группе:

Перечислите все международные документы относительно трудовой миграции, имеющие в КР обязательную юридическую силу.

Задание второй группе:

Перечислите все международные документы, не имеющие обязательной юридической силы в КР.

Презентации и наработки групп.

Заключение: Участники закрепляют материал о том, что у КР есть ряд правовых и политических обязательств, которые должны быть интегрированы во внутреннее законодательство с тем, чтобы управление трудовой миграцией происходило на основе обеспечения принципов упорядоченной миграции, обеспечения безопасности граждан КР, создания надлежащих условий. Мигранты должны иметь возможность выезжать через легальные каналы трудоустройства в страны назначения, где их права будут защищены.

Урок 3. Предмиграционная подготовка.

Цель: информировать учащихся о важности предмиграционной подготовки.

Задача: подготовить учащихся, желающих трудоустроиться за рубежом, правилам легального трудоустройства.

Проверка домашнего задания (5 мин).

Вводная часть. (5 мин.)

Вопрос к участникам тренинга.

Что такое предмиграционная подготовка для трудящихся-мигрантов?

Предмиграционная подготовка– это цикл обязательных консультаций перед выездом в страну трудоустройства, направленных на информированность трудящихся – мигрантов о стране пребывания.

Предмиграционная подготовка направлена на мигрантов (будущих, потенциальных, уезжающих, работающих, транзитных, находящихся в пути), их семьи и местные сообщества, а также на репатриантов. Прохождение предмиграционной подготовки позволит потенциальным и уезжающим мигрантам принимать информированные решения о миграции благодаря улучшению доступности и понимания общей и специальной информации о миграции.

Опираясь на гендерно-чувствительные и правозащитные подходы, любые мероприятия по предмиграционной подготовке повышают осведомленность о безопасных, законных и упорядоченных путях законной миграции, рассказывая о последствиях, издержках и опасностях нерегулируемой миграции, торговли людьми и незаконного ввоза мигрантов. Они также распространяют информацию о существующих программах и услугах, предлагаемых государственными ведомствами и другими поставщиками услуг мигрантам (выезжающим, работающим и возвращающимся) как в странах происхождения, так и в странах назначения, и предоставляют мигрантам доступ к ним, рассматривают их проблемы и жалобы, а также защищают их права и благополучие.

Основной блок (25 мин)

С чего начать?

ТРИ ОСНОВНЫХ АСПЕКТА, КОТОРЫЕ СЛЕДУЕТ РАССМАТРИВАТЬ ПЕРЕД МИГРАЦИЕЙ

Перед отъездом вам необходимо подумать о трёх основных аспектах миграции и получить для себя информацию о них:

ЮРИДИЧЕСКИЕ

- Регистрация
- Легализация
- Контракт по найму
- Услуги консульства и посольства
- НПО, оказывающие правовую помощь

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ

- Расходы, связанные с миграцией
- Расходы на патент
- Разрешение на работу
- Ежемесячные патентные сборы
- Стоимость языковых тестов
- Стоимость проживания и питания

СОЦИАЛЬНЫЕ

- Знание языка страны пребывания
- Культура и традиции
- Защита здоровья
- Посещение общественных мест с членами семьи
- Детские сады и школы
- Отношения с работодателями, правоохранительными органами и экстренными службами
- Использование банковских услуг

БЕЗОПАСНОЕ ПРЕБЫВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ

1. Будьте в курсе и информированы

Прежде чем принять решение о миграции, узнайте, как можно больше о месте, где вы остановитесь; о работе, которую вы будете выполнять; о других людях, которые поедут с вами. Ознакомьтесь с материалами Центра солидарности на сайте: www.emgek.kg. Также для вас будет полезна информация от Центра трудоустройства граждан за рубежом (ЦТГР), которая предоставляет предмиграционную подготовку. Ознакомиться с материалами ЦТГР можно на сайте: www.migrant.kg.

Поговорите со своими друзьями и семьей, местными властями и НПО.

2. Мигрируйте легально

Мигрируйте только при наличии всех необходимых документов, включая визу и разрешение на работу. Незаконная миграция подвергает вас множеству рисков, включая трудовую эксплуатацию без предоставления оплаты.

3. Знайте рекрутера (Частное агентство занятости / работодатель)

Не доверяйте всем. Узнайте как можно больше информации об агентстве занятости, которое поможет вам в поисках работы за границей. Какая у них репутация? Есть ли у них лицензия на их деятельность? Просят ли они вас указать неправдивые сведения о себе или работать без контракта?

4. Подпишите контракт

Контракты важны! Попросите подписать контракт с агентством занятости. Когда вы найдете работу, попросите подписать контракт с вашим работодателем. Без контракта ваша работа незаконна.

5. Берегите свои документы

Храните ваши личные документы в безопасности. Сделайте ксерокопии паспорта, визы, трудового контракта и т. д. Храните оригиналы ваших документов в надежном месте, а ксерокопии документов держите при себе. Не передавайте свои документы другим людям и не позволяйте никому держать их/хранить у себя.

6. В экстренных случаях

Будьте готовы. Всегда носите с собой список важных телефонных номеров, включая номер(а) местной полиции, скорой помощи, пожарной части, ваших друзей и семьи, вашего Посольства или Консульского отдела, НПО, профсоюза мигрантов и ассоциации мигрантов.

7. Поддерживайте связь с другими людьми

Не оставайтесь в другой стране одни! Поддерживайте регулярные контакты с друзьями и семьей в вашей стране. Сообщайте им, в порядке и в безопасности ли вы. Подружитесь и общайтесь с другими мигрантами. Таким образом, вы сможете помогать и поддерживать друг друга.

8. Защитите себя

Если у вас возникли проблемы, сначала поговорите со своим руководителем на работе. Если это не поможет, обратитесь к профсоюзам и НПО за советом и защитой. Наконец, вы всегда можете сообщить о проблеме властям, например, обратиться в Посольство Кыргызской Республики, и попросить у них защиты.

ЮРИДИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ.

Легальный въезд

Всегда следите за тем, чтобы ваш паспорт был действительным.

- Продлите срок его действия не менее чем за два месяца до истечения срока в соответствующем Дипломатическом представительстве Кыргызской Республики в иностранном государстве.
- Если вы потеряли свой паспорт, немедленно сообщите об этом в Дипломатическое представительство Кыргызстана, предоставив туда подробную информацию, такую как, номер паспорта, дата и место его выдачи, ваши имя и фамилию, а также дату въезда в страну назначения; поэтому так важно всегда хранить копию своего паспорта. Храните копию вашего паспорта (в т.ч. электронную) в доступном для вас месте.
- Продлите срок действия визы/договора о найме на работу до истечения **их** срока. Если вы решите вернуться в Кыргызстан в отпуск, убедитесь, что срок действия вашей визы не истекает до того, как вы вернетесь в страну назначения.
- Не оставайтесь в стране назначения после окончания срока действия вашей визы.

Легальное трудоустройство

- Всегда проверяйте действительность вашего разрешения на работу или аналогичного документа, выданного страной назначения.
- Всегда следите за тем, чтобы у вас был действительный трудовой договор на определённый срок.

Соблюдайте законы страны, где вы работаете, даже если они кажутся грубыми или несправедливыми.

Как защитить свои трудовые права

Как трудовой мигрант, вы должны помнить об этом и быть бдительным насчет случаев нарушения основных трудовых прав (например, невыплата заработной платы, принуждение работать сверхурочно без дополнительной оплаты, отказ от предоставления отпуска, необоснованное увольнение, наложение штрафов на рабочем месте и др.), а также насилия и эксплуатации. Если есть признаки таких случаев, немедленно обсудите это со своим руководителем, работодателем, агентом по рекрутингу, с государственными органами страны назначения (к примеру, Инспекция труда). Также, можно обратиться в профсоюзы своей отрасли, если таковые имеются. Если этот вопрос не будет решен немедленно, сообщите об этом в Центр трудоустройства граждан за рубежом при МТСОМ КР или другие компетентные учреждения, в Посольство Кыргызской Республики, где вам могут оказать помощь.

В случае, если вы не будете удовлетворены реакцией этих учреждений, вопрос можно будет передать в местные судебные органы.

Как вы сможете распознавать нарушения ваших трудовых прав во время трудовой миграции?

Нарушения ваших трудовых прав включают в себя любые формы несправедливого или пристрастного обращения на работе. Вот примеры нарушений трудовых прав:

- Отказ работодателя подписывать трудовой договор.
- Подмена трудового договора.
- Чрезмерная продолжительность рабочего времени.
- Задержки с выплатой, а также неуплата заработной платы и других вознаграждений.
- Неправомерные вычеты из зарплаты.
- Опасные условия труда без надлежащих мер по охране труда.
- Физическое, финансовое и/или психическое насилие, сексуальное домогательство.

Всегда помните, что легальное проживание и трудоустройство за рубежом - залог безопасной жизни!

Трудовые права или права трудящихся - мигрантов — это как юридические права, так и права человека, касающиеся трудовых отношений между работниками и работодателями. Эти права кодифицированы в национальном и международном законодательствах о труде и занятости. В целом, эти права влияют на условия труда в трудовых отношениях.

Трудовые мигранты особенно уязвимы для нарушений прав человека, потому что они не являются гражданами принимающих государств и в силу своего статуса часто живут в нестабильных условиях, в том числе и условиях труда. Именно поэтому следует каждому мигранту позаботиться о своей безопасности и правильно оформить свои трудовые отношения с работодателем.

Трудовые отношения трудящегося мигранта с работодателем оформляются трудовым договором (контрактом), который должен содержать данные:

- о сроке его действия, характере и месте его оплачиваемой работы, условиях труда и его оплате, в том числе за работу в ночное время, выходные и праздничные дни;
- о размере премий, надбавок и удержаний с заработной платы; -о правах, обязанностях, ответственности сторон, порядке и условиях расторжения или продления трудового договора (контракта);
- об организации переезда, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося мигранта и членов его семьи;
- о порядке и условиях социального страхования трудящегося мигранта;
- о порядке возмещения вреда, причинённого здоровью трудящегося мигранта в процессе его оплачиваемой трудовой деятельности и о других социальных гарантиях

Ввиду того, что в последнее время наблюдаются изменения в предпочтениях основных стран назначения для мигрантов из Кыргызстана, необходимо детально ознакомиться с условиями и механизмами защиты мигрантов в этих странах. Для обеспечения легального пребывания и трудоустройства, а также информирования о механизмах защиты мигрантов в популярных странах, была подготовлена детальная информация о топ-7 предпочтительных стран для миграции (Федеративная Республика Германия, Турецкая Республика, Республика Казахстан, Объединенные Арабские Эмираты, Республика Корея, Чешская Республика, Польша), с которой вы можете ознакомиться в приложении №13.

Подведение итогов занятия

Темы домашних заданий можно найти в приложении №17

Урок 4. Частные агентства занятости и справедливый найм.

Цель: Информировать учащихся о работе Частных агентств занятости (ЧАЗ) и вопросах справедливого найма.

Задача: Выработать у участников навыки по распознаванию неэтичного найма и безопасного трудоустройства.

Вводная часть.

В 2021 году при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции КР создано подведомственное подразделение – *Центр трудоустройства граждан за рубежом (ЦТГР)*, которое также занимается трудоустройством граждан Кыргызстана за рубежом, в таких странах как Великобритания, Турция, Россия, Корея, страны Персидского залива, Германия и др. Среди стран Центральной Азии КР имеет более развитую сеть Частных агентств занятости. По официальным данным, если в 2013 году всего было зарегистрировано 4 ЧАЗа, то по данным сайта ЦТГР (www.migrant.kg) на октябрь 2024 года уже 168 ЧАЗов имели разрешение на трудоустройство граждан за рубежом, из которых: 27% ЧАЗов получили лицензии на трудоустройство в Турции, 32% ЧАЗов трудоустраивают в европейские страны и 24% ЧАЗов имели лицензии по трудоустройству в страны Ближнего Востока. Хотя трудоустройство мигрантов в страны Европы через ЧАЗы в КР считалось недостаточно развитой практикой, по данным ЦТГР, ЧАЗы занимались трудоустройством мигрантов в Польше, Болгарии, Германии, Литве, Словакии, Венгрии и Хорватии.

Частное агентство занятости — организация, которая занимается возмездным подбором персонала. ЧАЗы предоставляют услуги по поиску работы за рубежом, помогает получить разрешительные документы (решает визовые вопросы, вопросы жилья и условия труда), а также в оформлении трудового договора с работодателем или рекрутинговой компанией за определенную плату. Обычно эта сумма не превышает 50% от месячной заработной платы, предлагаемого места трудоустройства.

ВНИМАНИЕ! Остерегайтесь мошенников!

У каждого добросовестного Частного агентства занятости должны быть лицензии от ЦТГР. Обязательно проверяйте наличие лицензии у ЧАЗов на государственном сайте www.migrant.kg. Никто вам не может гарантировать визу, решение принимает только Консульский отдел Посольства! Если вам обещают 100% гарантию визы - это мошенники. Если вам обещают, что виза выйдет ранее, чем за 2 месяца - это мошенники. Если обещают зарплату от 5000 евро - это мошенники. Если вам говорят, что улететь можно без визы нелегально - это мошенники. У агентства должен быть офис, и сотрудники не должны скрывать свои лица при фиксации на камеру.

Что делать, если у Вас возникли проблемы на месте, если Вы трудоустроились через ЧАЗ?

- Необходимо немедленно связаться с представителем ЧАЗа, которое Вас устроило на работу, которое поможет решить проблему. Если этого не удалось сделать, вы можете обратиться к самому работодателю, в государственные органы принимающей страны (к примеру, в Инспекцию труда) или Консульский отдел Посольства Кыргызстана в той стране, где вы находитесь.

Все посредники, которые принимают участие в процессе трудоустройства, включая ЧАЗы, должны соблюдать принципы этического найма, так как это напрямую влияет на дальнейшее пребывание мигрантов в принимающей стране.

Что такое справедливый найм? Под этим мы обычно понимаем, 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 должно защищать их от ситуаций эксплуатации. Справедливые, безопасные и законные условия труда начинаются с приема на работу.

Справедливый найм особенно важен в контексте международной миграции, поскольку большинство мигрантов мигрируют в поисках РАБОТЫ и проходят формальный или неформальный процесс найма.

БУДЬТЕ ОСТОРОЖНЫ С ВЫБОРОМ ЛИЦ/АГЕНСТВ ПО ЗАНЯТОСТИ ЗА РУБЕЖОМ.

Нелегальные вербовщики становятся все более изощренными в своих попытках обмануть вас и воспользоваться вашей уязвимостью. Будьте настороже и следуя нашим советам, защитите себя, чтобы не быть обманутым.

Настораживающие признаки:

📌 Лицо/агентство, которое предлагает вам гарантированный доход или работу за границей, делает вид, что знает более короткий легальный способ завершения процедур, что у него имеются хорошие связи. Не доверяйте тем предложениям о возможности трудоустройства или работы, которые они делают вам по собственной инициативе, без какой-либо просьбы с вашей стороны.

📌 Лицо/агентство просит вас заплатить за предоставление более подробной информации о работе. Не платите ничего, не узнав сначала о включенных услугах и расходах, которые покрываются работодателями за рубежом. Дополнительную информацию о требуемых платежах можно найти на веб-сайте ЦТГР: www.migrant.kg

📌 Лицо/агентство не предоставляет вам контактных данных, например, не указывает улицу и номер дома, только почтовый ящик или адрес электронной почты. Не связывайтесь с работодателем или компанией, которые не указывают улицу и номер дома; потом, когда это будет необходимо, их будет сложно найти или связаться с ними.

📌 Вас просят перевести деньги от имени другого лица, что может быть связано с отмыванием денег. Избегайте вступать в какие-либо договоренности с теми, кто просит произвести оплату через денежный перевод, банковский перевод или в электронной валюте.

📌 Нелегальные рекрутеры могут легко подделывать документы. Некоторые будут выглядеть точно так же, как настоящие, но на некоторых могут быть настораживающие признаки, такие как, универсальное, а не личное обращение, названия организаций, которых не существует, ошибки в правописании и грамматике.

📌 Возвратить деньги, отправленные таким способом, практически невозможно.

Урок 5. Последствия нелегальной миграции и другие риски для мигрантов.

Цель: информировать учащихся о последствиях нелегальной миграции.

Задача: повысить уровень информированности учащихся о рисках нелегальной миграции.

Проверка домашнего задания (10 мин)

Теоретическое обоснование:

Вводная часть. (5 мин)

В современном мире проблемы нелегальной миграции приобретают особенно острый характер, для Кыргызстана острота данной проблемы обусловлена особенностями экономического развития, географическим расположением между странами исхода и назначения мигрантов, не скоординированностью законодательства и визовых режимов государств, слабой защищенностью государственных границ в связи с безвизовым режимом с рядом стран СНГ, в частности с Россией. Серьезной проблемой также является слабое информационное обеспечение.

В миграционной политике многих стран присутствуют строгий профессиональный отбор и квотирование, существуют ряд бюрократических процедур для легального въезда, что отталкивает многих мигрантов законно въезжать в эти страны.

(5 мин) Обсуждение. Попросите учащихся вспомнить с прошлого урока, что такое легальная и нелегальная миграция. Запишите ответы или вывесите на доску определения.

Легальная миграция – это миграцию с соблюдением правил выезда из страны, въезда в принимающую страну и правил пребывания в стране.

Нелегальная миграция – это незаконная миграция, которая характеризуется нарушением законных миграционных норм страны выезда и въезда.

Прежде чем переходить к обсуждению последствий нелегальной миграции, предложите учащимся посмотреть сценку.

Разбор истории (кейса). Для разбора кейса будет применяться методика «Ролевая игра» (см. приложение №1) или в виде «Форум-театр» – это поиск в рамках предложенного спектакля вместе с участниками и участницами путей решения проблемы или выхода из сложной жизненной ситуации.

Рекомендуется в 9 классах провести ролевую игру, а в 11 классах форум театр. Особенно хорошо метод форум театра подойдет для группы, которая уже изучала этот материал, например, 11 класс, который в 9 проходил этот модуль.

«Форум-театр». В ходе игры используется метод «СТОП-КАДР» проводится параллельное обсуждение происходящего действия путем постановки вопросов. Представленные ниже возможные варианты ответов не являются окончательными и служат вспомогательным материалом для учителя. Участники могут выработать дополнительные варианты ответов.

Ситуация

Жизнь Жазгули была тяжелой, отец пристрастился к алкоголю, мать была занята поиском работы и денег для воспитания троих детей. Жазгуль училась в 11 классе средней школы, и в отличии от ее подруг, которые обсуждали в какой ВУЗ они будут поступать и сколько придется заплатить за это родителям, Жазгуль больше думала о поиске работы, желательно за рубежом, так как в семье не хватало денег, с одной стороны, и Жазгуль не хотела возвращаться со школы домой из-за постоянных конфликтов с матерью, с другой стороны. Однажды, она прочитала в газете объявление о наборе девушек для работы за границу, запомнила адрес и решила узнать подробнее о перспективах трудоустройства.

Ролевая игра.

1 сцена. Вербовка.

В офисе сидит женщина, заходит Жазгуль.

Жазгуль – Здравствуйте, я прочитала ваше объявление о трудоустройстве.

Женщина – (приятным голосом и широкой улыбкой на лице) О, да, конечно, проходите, Вам повезло, что Вы к нам обратились. Мы солидная фирма, не первый год работаем. Меня зовут Айнура.

Жазгуль – Я хотела бы подробнее узнать о критериях отбора, заработной плате, кто будет оплачивать проезд.

Айнура – А сколько Вам лет?

Жазгуль – Мне 17 лет, но уже скоро будет 18.

Айнура – А паспорт у Вас есть? Где Вы проживаете?

Жазгуль – Да, конечно. Живу с родителями в городе.

Айнура – А родители будут беспокоиться, если Вы уедете?

Жазгуль – (смущенно). Да нет, они у меня не такие. И вообще, я им не скажу, что уезжаю за границу, а скажу, что уехала в Казахстан к дальним родственникам.

Айнура – Отлично! У нас условия следующие, наша фирма полностью покрывает все Ваши расходы на оформление выездных документов и покупку авиабилета. По приезду мы познакомим Вас с посредником, который Вас трудоустроит. В зависимости от вида работы за полгода Вы заработаете около 1,5 - 2 тыс. долларов США.

Жазгуль – Ух ты, а в чем будет заключаться моя работа?

Айнура – Ну она несложная, вам придется убирать гостиницу, следить за порядком в номерах, работа не тяжелая. Соглашайтесь, заработаете всего за полгода деньги на учебу в ВУЗе.

Жазгуль – Вы знаете, я заканчиваю учебу в школе только через два месяца.

Айнура – (перебивая) Ну ничего, пока оформим документы, подойдет и срок окончания школы. Вы только принесите нам Ваши документы.

Вопросы для обсуждения после проигранной сцены:

Почему Жазгуля пошла на такой шаг?

- ☐ Бедная семья;
- ☐ Отсутствие перспектив;
- ☐ Низкооплачиваемая тяжелая работа.

На что она рассчитывала?

- ☐ Заработать деньги;
- ☐ Путешествие за рубеж;
- ☐ Пожить за границей;
- ☐ Удачно выйти замуж;
- ☐ Хорошо оплачиваемая работа.

Как правильно должна была вести себя Жазгуля?

- ☐ Проверить наличие лицензии у фирмы;
- ☐ Заключение договора;
- ☐ Поставить в известность родителей.

Как Айнура завлекла Жазгулю? Какие еще способы существуют?

- ☐ Объявление в газете;
- ☐ Интернет;
- ☐ Друзья и родственники;
- ☐ Брачное агентство;
- ☐ Вторая волна.

Что обещала Айнура?

- ☐ Быстрый и легкий заработок;
- ☐ Покрытие всех транспортных расходов;
- ☐ Оформление документов на выезд.

2 сцена. Трудовая эксплуатация.

Через пять месяцев в аэропорту одного из зарубежных государств Айнура, познакомив Жазгуль с мужчиной исчезает, забрав паспорт Жазгули якобы для регистрации в полиции.

Гостиница. В кабинете директора.

Мужчина – Жазгуля, ты будешь работать в этой гостинице с 6 утра до 21:00. Ты должна мыть номера, убирать в общих залах гостиницы, а также стирать белье.

Жазгуль – Да, конечно. Но это так много работы, а если я не буду успевать?

Мужчина – Значит, будешь работать, пока не закончишь. Что думала мы, просто так тратили деньги на твои билеты, визу?

Проходит 1 месяц. Жазгуль работает каждый день с 6 утра и до 12 или часу ночи. Комната, которую ей выделили для сна на 10 человек, все работают на разных участках и приходят в разное время, она совсем не высыпается из-за шума. Еда хоть и свежая, но очень однообразная и маленькие порции, поэтому у Жазгули постоянное чувство голода, кружиться голова, совсем нет сил. Несколько раз из-за этого она проспала на работу, и один раз разбила посуду в номере. Она приходит к хозяину за зарплатой. Он выдает ей 100 долларов США.

Жазгуль – И это все? Мне же обещали больше?

Мужчина – Скажи спасибо и за это! Мы тебе билеты купили, визу сделали, кормим, жилье дали, ты еще опаздываешь, бьешь посуду, жалобы на тебя! Если будешь так работать, вообще ни чего платить не буду!

Жазгуль (рыдает) - Отпустите меня, я хочу к родителям! Я не могу так работать, мне совсем другие условия обещали!

Мужчина – Кому ты нужна? Родителям ты нужна с деньгами, без них ты нужна только мне (громко смеется). К тому же у тебя нет паспорта, никуда самостоятельно ты не уедешь, лучше отработай полгода на меня, отдай все долги, а потом я куплю тебе билет домой.

Вопросы для обсуждения после проигранной сцены:

Каким образом мужчина удержал Жазгулю?

- ☐ Использовал психологическое насилие;
- ☐ Забрал документы;
- ☐ Ограничил свободу ее передвижения и общения;
- ☐ Установил наказание за неповиновение;
- ☐ Оставляет заработанные деньги у себя.

Каким образом мужчина использует Жазгулю?

- ☐ Трудовая эксплуатация.
- ☐ Подневольный труд;
- ☐ Трансплантация органов;
- ☐ Военные конфликты.

Как правильно должна была себя вести Жазгуля?

- ☐ Обратиться в посольство Кыргызской Республики;
- ☐ Обратиться в полицию;
- ☐ Любыми способами сообщить домой.

3 сцена. Возвращение домой.

Через три месяца, в результате рейда полиции, Жазгуль была задержана и депортирована из страны пребывания.

Дома.

Мать – Ну что приехала, где деньги, которые ты собиралась заработать в Казахстане.

Жазгуль – Денег нет мама. На самом деле я попала в рабство, меня обманули, заставляли много работать и совсем ничего не платили, паспорт забрали, теперь надо новый получать.

Мать – (в гневе). Как ты могла? Что скажут об этом родственники? Лучше бы ты умерла там.

Жазгуль – Мама, я не виновата, я хотела, как лучше, заработать денег, посмотреть мир.

Мать – Просто ты ленивая, работать не хочешь, вот тебе и не платили! Собирайся, ты уедешь в Казахстан, родственникам нужны помощники по работе на поле, они то научат тебя честно работать!

Вопросы для обсуждения после проигранной сцены:

Каким образом Жазгуль попала домой?

- ☐ После ареста.
- ☐ Депортация на родину.

Каково было отношение матери к случившемуся?

- ☐ Отворачивается от Жазгули;
- ☐ Боится общественного мнения;
- ☐ Выгоняет из дома.

Каково состояние Жазгули?

- ☐ Остается одна со своей проблемой;
- ☐ Чувствует себя униженной;
- ☐ Теряет перспективы;
- ☐ Становится уязвимой.

После ролевой игры стоит обсудить с учащимися возможные последствия нелегальной миграции для самих мигрантов.

Одними из самых явных последствий нелегальной иммиграции являются:

- Разрушение семей, так как мигранты-рабочие вынуждены очень долго находиться далеко от своих семей.
- Вовлечение в преступность, нелегальные мигранты часто в поисках работы попадают в криминальные истории.
- Торговля людьми, с целью:
 - принудительного труда;
 - рабства;
 - подневольного состояния: сюда входят работы по обслуживанию домашнего хозяйства и долговая кабала;
 - вовлечение в проституцию;
 - работоторговля;
 - долговая кабала;
 - эксплуатации труда;

- сексуальной эксплуатации;
- вербовки в вооруженные формирования;
- принудительного вступления в брак;
- незаконного усыновления;
- принуждения участия в незаконных спортивных состязаниях;
- вовлечение в попрошайничество;
- извлечения органов для трансплантации.

Подробное описание данной темы есть в Приложении №2, 3

Наряду с существующими рисками, с которыми сталкиваются трудовые мигранты, есть риск вовлечения в экстремизм.

Простыми словами **Экстремизм** — это призыв социальных масс к насильственным действиям против существующего политического, религиозного или социального строя. На протяжении всего исторического развития тема экстремизм выражалась в расовой, социальной, национальной, языковой принадлежности человека.

Насильственный экстремизм - это использование насилия и поддержка насилия в целях достижения идеологических, религиозных или политических целей. Экстремистское насилие отличается от других форм насилия своей мотивацией, оно стремится к достижению идеологических, религиозных или политических целей. Таким образом, насильственный экстремизм включает в себя терроризм, другие формы политически мотивированного насилия и некоторые формы межобщинного насилия.

Почему существует риск для трудовых мигрантов?

Во-первых, административные, юридические и финансовые проблемы мигрантов в процессе регистрации вынуждают некоторых мигрантов не регистрироваться на законных основаниях и вместо этого работать в стране на нелегальной основе. Вследствие этого, незаконные мигранты становятся уязвимыми и в более широких аспектах.

Во-вторых, экономическая эксплуатация некоторыми лицами мигрантов, сопряженная с финансовыми трудностями и бедностью мигрантов, вынуждает меньшинство искать другие способы выживания.

Наконец, стигматизация трудовых мигрантов в целом могут привести к их социальной маргинализации, а также способствовать росту недовольства.

Все эти факторы могут влиять на процесс радикализации, но в то же время не обязательно являются определяющими его факторами.

Факторы, способствующие насильственному экстремизму:

- ✓ социальные медиа в процессе радикализации и вербовки. В частности их важность в обеспечении доступа к просмотру видеороликов с экстремистским экстремизмом, а также для получения контента через приложения связи.
- ✓ некоторые трудовые мигранты испытывают кризис культурной идентичности и не могут адаптироваться в своей среде, принимают более категорическую форму идентичности, такую как глобальная исламская идентичность, которая потенциально делает их более восприимчивыми к мобилизации по международным каналам. Насильственные экстремисты используют эту благоприятную среду.

- ✓ денежный стимул является основным мотивом для присоединения к экстремистским группам.
- ✓ наиболее значимым стимулом для мигрантов, участвующих в насильственном экстремизме, является религия. Вербовщики часто используют прием, как долг защищать мусульман от воспринимаемого угнетения, или идеалистическими мотивами по созданию нового утопического общества.

Более уязвимы и подвержены риску насильственного экстремизма:

- ✓ молодежь,
- ✓ нелегальные мигранты,
- ✓ необразованные мигранты,
- ✓ одинокие люди.

Молодежи необходимо знать! По каким признакам можно распознать человека, вовлеченного в экстремизм. Приложение №4

- Дискриминация на рабочих местах. Нелегальный работник часто подвергается насилию со стороны работодателя или коллег. Это могут быть такие проявления, как:
 - трудовая дискриминация;
 - гендерная дискриминация (прямая, косвенная);
 - не полная оплата труда или отсутствие оплаты труда (не выплата заработной платы);
 - лишения заработной платы путем наказания (штрафы);
 - не равная оплата труд (мигрантам часто платят меньше, чем гражданам принимающей страны);
 - насилие (физическое, психологическое, экономическое);
 - сексуальные домогательства (харасмент).

Подробное описание данной темы есть в Приложении №3.

Подведение итогов занятия.

К чему приводят миграционные процессы? Последствия явления, как и причины, затрагивают многие аспекты жизни. В результате легальной (регулируемой) миграции, человек может улучшить не только свою жизнь, но и жизнь своей семьи. Последствия нелегальной миграции могут нанести тяжелые травмы и даже привести к смерти.

По каким бы причинам не уезжал человек, очень важно, что б он делал все на основании законодательств, как страны исхода, так и страны приема. Проблемы могут случиться с любым, кто выезжает нелегально за пределы страны. Гарантией безопасности может стать только соблюдение законов принимающей стороны и знание своих прав.

На следующем занятии мы рассмотрим такие проявления дискриминация на рабочих местах, как насилие и домогательства.

Для педагога:

В случае, если Вы хотите больше времени уделить теоретическому материалу и не успеваете провести ролевую игру, то можно просмотреть ролик «Рабство - без цепей»⁴ и провести обсуждение этой ситуации.

Темы домашнего задания, также можно взять в Приложении №17

⁴ ссылка на ролик <https://emgek.kg/page13252280.html>

Урок 3. Подневольный домашний труд, детский труд и признаки принудительного труда.

Цель: информировать учащихся о рисках подневольного домашнего труда, детского труда и признаках принудительного труда.

Задача: повысить уровень информированности учащихся о принудительном труде, как одной из форм торговли людьми.

Проверка домашнего задания (10 мин)

Теоретическое обоснование:

Вводная часть. (5 мин)

По оценкам Международной организации труда (МОТ), в мире насчитывается 12.3 миллиона жертв «принудительного труда», из которых 2.5 миллиона становятся ими в результате торговли людьми⁵ Среди них подавляющее большинство составляют случаи трудовой эксплуатации, совершаемой частными лицами в целях экономической эксплуатации.

Предметом торговли в целях подневольного домашнего труда являются как дети, так и взрослые; они вербуются и эксплуатируются при исполнении работ и услуг по дому, в основном внутри частного домохозяйства под угрозой применения физического или психологического насилия либо принуждения.

Работодатели, как правило:

- ✓ отбирают у них документы;
- ✓ их заставляют работать и постоянно находиться в распоряжении хозяина.

Иногда в целях порабощения взрослого или ребенка и создания ситуации их уязвимости и полной зависимости, применяются более тонкие средства принуждения.

Торговля людьми в целях подневольного домашнего труда охватывает целый ряд ситуаций, которым присущи общие черты:

- ✓ подчинение определенному лицу и обязательство работать на него,
- ✓ низкая зарплата или неоплачиваемый труд,
- ✓ отсутствие выходных дней,
- ✓ применение психологического и/или физического насилия,
- ✓ ограниченная свобода передвижения, а также отсутствие права на частную жизнь.

Жертва торговли людьми, будь это взрослый или ребенок, обычно живет в доме семьи, на которую он работает, и непрерывно находится в их распоряжении и власти.

Жертв торговли принуждают выполнять домашние обязанности в домохозяйстве (в частности, уборку, стирку, глажение и приготовление пищи), а также осуществлять уход за детьми; в некоторых случаях в их обязанности входит и работа по саду, обслуживание загородного дома или любой иной вид работ, связанных с потребностями работодателя.

⁵ Глобальный альянс против торговли людьми (2005), пункты 37 и 50.

Обсудите с учащимся нижеприведенный перечень, по которому можно определить признаки принудительного труда:

- ✓ Трудовая деятельность должна быть свободной, каждый должен иметь возможность по своему усмотрению на основании обоснованной причины прекратить трудовые отношения с работодателем заблаговременно оповестив его.
- ✓ С вас не должны удерживать плату за трудоустройство и оформление официальных документов.
- ✓ С вас не должны требовать вносить заложенный взнос.
- ✓ Вся информация, касающаяся ваших трудовых отношений с работодателем должна быть предоставлена вам на доступном для вас языке.
- ✓ Работодатель должен с вами юридически заключить письменный трудовой договор на родном языке, в котором четко прописываются ваши права и обязанности в отношении заработной платы, рабочего времени, вычетов и других условий занятости.
- ✓ Работодатель не должен изымать ваши личные документы удостоверяющие вашу личность.
- ✓ В случае если ваши личные документы хранятся у работодателя по причинам правового характера, вы должны иметь к ним доступ в любой момент по вашему требованию.
- ✓ Работодатель не должен по отношению к вам применять сексуальное домогательство, харассмент, физическое или сексуальное насилие, преследование и запугивание.
- ✓ Работодатель должен обеспечить с вами справедливый и равный режим обращения без какой-либо дискриминации, в том числе по признаку пола, национальности, этнической принадлежности, членства в профсоюзе, политических или религиозных убеждений, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей и статуса проживания.
- ✓ Вы не должны находиться в условиях долговой кабалы или трудиться для погашения любого вида долга.
- ✓ Вы должны регулярно получать законную заработную плату, оформленную письменно с подробной поштатной платежной ведомостью/квитанцией на понятном для вас языке, в которой указываются ставки заработной платы, отработанные часы, общая сумма заработной платы и установленные законом вычеты, произведенные работодателем либо путем перечисления на ваш банковский счет без задержек, отсрочек и удержаний.
- ✓ Если с вас взимаются вычеты, производимые из заработной платы, они должны быть законными, официально признанными и не чрезмерными.
- ✓ Вы имеете право полностью контролировать свои заработки и свободно ими распоряжаться по собственному усмотрению.
- ✓ Вы имеете право свободно передвигаться во вне рабочее время и в рабочих помещениях.
- ✓ Вы имеете право независимо от национальности или статуса проживания вступать в профсоюзы и принимать участие в коллективных переговорах.

Детский труд и искоренение наихудших форм детского труда.

Борьба против применения детского труда – дело каждого. Правительство КР, Жогорку Кенеш КР, работодатели, профсоюзы, гражданский сектор, учителя, социальные работники, родители, сами дети, эксперты, – все должны сыграть в ней свою роль.

В настоящее время государственная политика по защите прав и интересов детей основана как на международных обязательствах, принятых страной, так и на законодательных и политических мерах. Национальное законодательство опирается на основные международные документы: Конвенцию ООН по правам ребенка, Конвенцию МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу, Конвенцию МОТ №182 о наихудших формах детского труда.

Ратифицировав эти Конвенции, Кыргызская Республика приняла на себя ряд обязательств по разработке и осуществлению государственной политики и социальных программ, направленных на решение проблем детского труда.

Конвенция МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу.

Детский труд существует во многих формах, поэтому необходимо тщательно, с критических позиций исследовать положение работающих детей, чтобы определить, что именно относится к детскому труду и его наихудшим формам. На протяжении всего времени существования МОТ критерием для определения и регулирования детского труда являлось установление минимального возраста для приема на работу. В 1973 году была принята Конвенция МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу, регулирующая как оплачиваемый, так и неоплачиваемый детский труд во всех секторах экономики. Она представляет собой наиболее комплексное и требовательное определение минимального возраста для приема на работу. Конвенция №138 обязывает государства, ратифицировавшие ее, установить минимальный возраст для приема на работу и несколько возрастных уровней, не достигнув которых, ребенок не может быть привлечен к выполнению работ. В 1992 году Кыргызстан ратифицировал Конвенцию №138.

Конвенция МОТ №182 о наихудших формах детского труда.

В свете повышенного внимания мирового сообщества к проблеме детского труда в 1999 году Международная организация труда подготовила и приняла Конвенцию МОТ №182 о наихудших формах детского труда и Рекомендацию №190 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.

Дети, вовлеченные в труд.

Вначале ответим на вопрос, что не входит в понятие детский труд? Выполнение детьми и подростками работы, которая не влияет на их здоровье и не препятствует получению образования. Это помощь родителям по дому или в семейном деле, работа на каникулах для получения средств для самостоятельных покупок.

«Детский труд» – это работа, которая лишает детей детства, человеческого достоинства, возможности развить свой потенциал и наносящая вред их физическому и психическому развитию.

Какие же формы детского труда являются наихудшими?

Обратимся к Кодексу КР о детях: наихудшие формы детского труда: все формы рабства или практика, сходная с рабством, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительная или обязательная вербовка детей для использования их в вооруженных конфликтах; использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, производства порнографической продукции или порнографических представлений; использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности, для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах; работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

В своих экстремальных формах детский труд – это закабаление детей, отрыв их от семей, создание угрозы их жизни и здоровью, и/или вынуждение вести самостоятельную жизнь на улицах больших городов, причем зачастую с самого раннего возраста.

Почему стремятся использовать детей в наихудших формах детского труда?

Потому, что дети в меньшей степени осознают свои права. Исходя из этого – основная задача социального педагога следить за соблюдением законов с целью предотвращения использования детей в наихудших формах труда, а также проведение мероприятий с учащимися для разъяснения их прав. А также социальному педагогу совместно с заместителем директора по воспитательной работе необходимо шире внедрять среди подростков, старшеклассников проведение тренингов, направленных на профилактику работорговли. Эта проблема является актуальной и в наши дни. А также социальный педагог работает с родителями для разъяснения влияния тяжелого труда на развитие личности.

Какие работы являются для ребенка особенно опасными?

1. Запрещается принимать или привлекать ребенка для выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию.
2. Запрещается эксплуатация детского труда в наихудших формах проявления, а также принудительный труд детей в любой форме на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности, в том числе в кооперативах, крестьянских и фермерских хозяйствах.
3. Запрещается применение детского труда на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, в ночное время, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами и т.д.).
4. Запрещаются поднятие, переноска и перемещение детьми тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Даже если бы от использования детского труда и можно было получить краткосрочные экономические преимущества, их необходимо оценивать на фоне тех долгосрочных потерь в развитии нации, которые эти преимущества за собой повлекут.

Что предпринять в борьбе против наихудших форм детского труда?

Социальные педагоги, учителя, активисты и дети могут проводить следующую работу:

- ❖ Можно провести информационно-разъяснительные кампании, чтобы привлечь общественное внимание.
- ❖ Начать сбор достоверных данных о детском труде, устанавливаем и собираем факты.
- ❖ Разрабатывать план действий совместно с местной властью, профсоюзами и работодателями.
- ❖ Использовать при работе стандарты МОТ.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАНДАРТОВ МОТ

Использование стандартов МОТ имеет большое значение в борьбе за искоренение детского труда. Конвенции №182 о наихудших формах детского труда и №138 о минимальном возрасте для приема на работу относятся к основополагающим конвенциям, рассматривающим вопросы, касающиеся основных прав человека в сфере труда или основных прав трудящихся. Для того, чтобы гарантировать и способствовать соблюдению основных прав трудящихся, на Международной конференции труда 1998 года МОТ приняла Декларацию об

основополагающих принципах и правах в сфере труда. Декларация признает, что все государства, являющиеся членами МОТ, обязаны соблюдать, содействовать и проводить в жизнь, в соответствии с Конституцией, принципы, касающиеся основополагающих прав, являющихся объектом базовых конвенций.

Разбор историй (кейсы Ажар, Нурлан).

Учитель делит класс на две группы. Каждой группе раздает по кейсу. И просит ответить на следующие вопросы:

- 1) *Была ли эксплуатация в данном кейсе? Если ДА, по каким признакам Вы определили?*
- 2) *На каком этапе можно было избежать эксплуатацию?*

Кейс №1 «Ажар была студенткой в Университете г. Бишкек. В связи с финансовыми проблемами в семье, девушка решила поработать за границей, чтобы собрать деньги на учебу в университете. Один из ее знакомых завербовал ее, предложив работу в качестве домашней работницы в Турции.

Прежде чем отправиться в Турцию, Ажара подписала Договор, определяющий условия труда, вознаграждение и круг обязанностей. Ажара приехала в Турцию в конце 2020 года в качестве туриста, причем ее последующее пребывание в стране не было юридически оформлено.

Ажару поселили в доме супружеской пары с ребенком в Стамбуле. Ее заставляли работать без выходных дней по 16 часов и кормили 2 раза в день. В обязанности Ажар входил уход за ребенком, выполнение обязанностей по дому. Ажара постоянно подвергалась словесным оскорблениям и угрозам, ее труд не оплачивался, ей не разрешалось иметь контакты со своей семьей, а хозяева отобрали ее паспорт. В случае болезни ей не позволяли обращаться к врачу.

После 10 месяцев, проведенных в этой семье, она обратилась за помощью к турку, которого встретила на улице, гуляя с ребенком. Мужчине удалось убедить ее обратиться с заявлением в полицию, что она и сделала. Ажаре удалось вернуться домой.»

Кейс №2 “Нурлану было около 16 лет, когда его отправила в Москву к родственникам в качестве помощника по дому. Нурлан вспоминает: Они велели мне независимо от погодных условий и моего больного состояния выходить на рынок и торговать. Они могла разбудить меня в два часа ночи, чтобы убираться в доме. Они заставляли меня мыть посуду после гостей в 4-5 утра. Муж тети регулярно избивал меня. Он говорил, что мои родители отдали меня для работы, и я должен подчиняться ему. Я даже не знаю, была ли они моими родственниками.»

После презентаций групп. Подвести итоги.

Примеры торговли людьми в целях подневольного домашнего труда, анализируемые в рамках данного урока, а также результаты Ваших презентаций показывают, что пострадавшие от подневольного домашнего труда вербуются посредством обманных предложений о работе, лживых обещаний, мошеннических агентств по трудоустройству и бюро по подбору кадров, торговцев людьми, выступающих в качестве посредников, которые вербуют жертв в деревнях или же посредством злоупотребления культурными традициями.

Подробное описание данной темы есть в Приложении №3.

Урок 4. «Насилие и притеснение в сфере труда».

Цель: информирование участников о насилии и домогательствах на рабочем месте, о том, что большинство мигрантов, особенно женщины-мигрантки очень уязвимы и могут оказаться в ситуации, когда она стала жертвой насилия и домогательств на рабочем месте.

Задачи обучения:

- создать условия для тесного взаимодействия между слушателями;
- заинтересовать участников в получении базовых знаний о насилии и домогательствах.

По окончании урока участники будут:

- ознакомлены с информацией о насилии и домогательствах.
- знать о Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательствах на рабочем месте»;
- понимать, что необходимо обезопасить себя перед отъездом и знать все алгоритмы действий, чтобы не стать жертвой насилия и домогательств на рабочем месте.

Проверка домашнего задания.

Теоретическое обоснование:

Вводная часть. (5 мин)

В Кыргызстане каждая четвертая женщина подвергалась сексуальным домогательствам в университетах и на рабочих местах, сообщает Кыргызская ассоциация женщин-судей. Эта проблема запускает цепочку других негативных последствий, например, подавленность, желание уволиться со своей работы и так далее. На данный момент в стране не существуют эффективных механизмов защиты женщин от домогательств на рабочем месте.

ВВЕДЕНИЕ:

Жизнь в незнакомой стране, риски депортации и вымогательства ставят трудовых мигранток в очень уязвимое положение. Ограниченные возможности защиты прав делают мигранток бессильными перед нарушениями, в том числе домогательством. Так, харассмент — одна из самых больших угроз для женщин - мигранток из Кыргызстана, трудящихся в России и Казахстане. Девушки, находясь за тысячи километров от дома и зачастую не зная языка новой страны, оказываются заперты в квартире, где работают, и не имеют возможности ни пожаловаться на домогательства, ни убежать в безопасное место.

На сегодняшний день Конвенция МОТ 2019 года о насилии и домогательствах (№ 190) признает право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств и закладывает общую основу для действий в этом направлении. Насилие и домогательства в сфере труда проявляются в самых разных формах и причиняют физический, психологический, сексуальный и экономический вред.

Что такое «гендерное насилие и домогательства» в сфере труда?

Конвенция определяет термин «насилие и домогательства», как «ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства».

Таким образом, это может включать физическое насилие и словесные оскорбления, запугивание и травлю, сексуальные домогательства, угрозы и устрашение, принижение и унижение, «сталкинг», а также злоупотребления и недобросовестные трудовые практики, приводящие к физическому, психологическому, сексуальному или экономическому ущербу. В качестве примеров такой практики можно назвать необоснованные скорости и целевые показатели производственной линии, что обычно приводит к боли и травмам работников. Предполагаемое, вероятное или фактическое воздействие форм поведения или практики является важной частью определения.

Что такое насилие и домогательства?

Насилие и домогательства — это целый спектр недопустимых форм поведения и практики отношений, или использования угроз разового или повторяющегося характера, имеющие своей целью, несущие или с большой долей вероятности, ведущие к нанесению физического, психологического, сексуального или экономического вреда. Насилие и домогательства — это не просто физическое нападение. Это могут быть приставания сексуального характера, вербальные оскорбления, моральные издевательства, травля, угрозы, в том числе анонимные, по телефону или в сети. Отказ в доступе к ресурсам или различным услугам, равно как и другие ограничения свободы — это также формы насилия. Угроза может исходить от работодателей, менеджеров, начальников, коллег, а также от третьих лиц, таких как поставщики или клиенты, а также родственники или друзья работодателя. Насилие касается и женщин, и мужчин, однако женщины страдают намного чаще. «Гендерным» насилие называется тогда, когда его причиной становится пол или гендерный статус жертвы. В течение своей жизни каждая третья девушка или женщина — независимо от экономического статуса — хотя бы раз подвергается насилию.

Упражнение

Учитель просит участников разделить на три группы и провести ролевую игру.

1. Группа разыгрывает сценку о том, как работодатель хотел бы взять на работу только молодую девушку модельной внешности для работы в офисе. (Дискриминация при приеме на работу).
2. Группа разыгрывает сценку, где начальник предлагает женщине –мигрантке провести с ним вечер, чтобы предложить повышение по работе. (Домогательства с применением административного ресурса).
3. Группа разыгрывает сценку, где руководитель фирмы, где работает девушка, делает комплименты относительно ее фигуры, одежды. Как себя должна повести себя девушка.

Обсуждение по итогам работы в малых группах.

Как бороться с харассментом на работе?

Харассмент — это форма дискриминации. Конечно же, харассмент может носить не только сексуальный характер. Бывают такие формы, как эйджизм, религиозный харассмент, гендерный харассмент, харассмент по признаку сексуальной ориентации или инвалидности, буллинг и кибербуллинг и так далее. Это может быть шутка или непристойный комментарий о внешности человека, его национальности или расе, вероисповедании, сексуальной ориентации и т. д. Может быть и как бы шутливое приглашение на свидание в обмен на какое-то действие по работе.

Упражнение

Мозговой штурм и мини-лекция тренера.

Что еще должны делать работодатели, чтобы защитить сотрудников? Нужны ли тренинги, этические комиссии?

Есть целый ряд мер, которые сегодня предпринимают работодатели, особенно крупные компании. Например, создают департамент этики и организуют ящики для жалоб и предложений, в задачи которого помимо прочего входят разработка и внедрение антидискриминационных политик и процедур, а также внутренние расследования. Как правило, такие департаменты подчиняются совету директоров, что дает им значительную степень независимости, а, следовательно, и объективности в расследовании нарушений. Далее, в компании должна быть горячая линия, доступная всем сотрудникам компании: по ней всегда можно анонимно сообщить о нарушении.

На сегодня, лучшим решением борьбы с насилием и домогательствами является формирование комиссии.

Одна из лучших корпоративных практик сегодня — формирование комиссии, которая и рассматривает случаи дискриминации и конфликты сотрудников. Эта комиссия должна состоять из разных сотрудников компании: она должна изучить результаты внутренних расследований и вынести рекомендации всем участникам конфликта.

Наконец, безусловно, важны тренинги. Значительная часть случаев дискриминации и харассмента вызвана элементарным незнанием. И обучение помогает такие случаи сократить.

Упражнение.

Задание для работы в малых группах.

1. Что еще должны делать компании, чтобы защитить сотрудников? Нужны ли тренинги, этические комиссии?
2. Нужны ли в организациях телефоны доверия?
3. Нужно ли формировать комиссии, которые рассматривают случаи дискриминации и конфликты сотрудников?

Далее учитель предлагает провести ролевую игру «Как сделать так, чтобы сотрудники не боялись пожаловаться на харассмент?»

Выводы

Итак, главное.

Что делать, если вы стали жертвой харассмента на рабочем месте? Куда обратиться за помощью?

ВОТ НЕКОЛЬКО ОПЦИЙ:

- на горячую линию;
- в департамент этики и жалоб;
- к вашему менеджеру или к менеджеру, которому вы доверяете;
- к HR-менеджеру, которому вы доверяете;
- к стороннему юристу, специализирующемуся в вопросах дискриминации и харассмента;
- если работодатель, на ваш взгляд, не предпринимает адекватных действий, а начальство покрывает агрессора — обращайтесь к внешнему юристу. Вам нужно понять, что вы можете сделать с точки зрения закона в вашей конкретной ситуации, и принять информированное решение.

Темы домашнего задания, также можно взять в Приложении №12

Рекомендуется дать следующее домашнее задание:

Упражнение «Коллаж желаний»

Попросите учащихся ответить на два вопроса: для чего вы учитесь? И для чего вы хотите работать?

Ответы пусть запишут в тетрадях, после этого учащиеся должны в тетради или на отдельном листе бумаги цветными карандашами или фломастерами нарисовать коллаж желаний. Так же можно использовать старые глянцевые журналы, ножницы и клей. Попросите их дома, нарисовать (создать) коллаж желаний на ближайшие 5 лет: как они видят свою жизнь через 5 лет? Чем хотят заниматься? Чего достичь?

II Блок

Урок 4. Основы трудового права в Кыргызстане.

Цель: информировать учащихся о трудовых правах, через рассмотрение трудового договора.

Задача: повысить уровень информированности учащихся о трудовых правах.

Проверка домашнего задания (15 мин).

Попросите учащихся презентовать от 2 до 5 коллажей желаний. В процессе презентации попросите остальных отмечать, то, что уже было сказано и не повторяться, потому что у всех будут примерно одни и те же желания: создать семью, купить жилье, машину, учиться в ВУЗе, работать и зарабатывать стабильную заработную плату и т.д.

После этого рекомендуется показать видео ролик на 7 мин о трудовой миграции «Социальный видео-ролик о соблюдении прав трудовых мигрантов граждан Кыргызстана в РФ»⁶.

Упражнение (5 мин).

Обсудите с учениками ситуацию, которая могла произойти, произошла с главным героем. Из-за чего это с ним случилось? Что помогло ему в итоге?

Цель вывести беседу, к тому, что люди идут к своим целям по-разному и иногда последствия бывают очень плачевными. Лучший вариант найти стабильную работу, с постоянным заработком и хорошими условиями труда.

Обсудите какие действия нужно предпринять, чтобы получить хорошую, стабильную работу с постоянной оплатой труда.

Ключ к упражнению:

Закончить школу

Получить профессиональные навыки (окончить курсы, профессиональное училище, ВУЗ)

Искать легальную работу

Работать на основании трудового кодекса.

Важно знать основы трудового права для того, чтобы уметь отстоять свои права.

Теоретическое обоснование:

Вводная часть.

Что такое **трудовое право** — это совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников, установленных правилами внутреннего трудового распорядка.

Трудовой кодекс - кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде; является одним из основных источников трудового права. В большинстве случаев «трудовыми кодексами» называются не специально разработанные своды норм, а механически объединённые законы и правительственные постановления, принятые в разное время.

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=gIBNMTuTXjg> (ссылка на ролик)

Интересное⁷!

Кодификация трудового законодательства впервые была произведена во Франции в 1910 году. В Трудовом кодексе Франции детально фиксировались законодательные нормы об условиях труда, порядке найма, условиях увольнения, трудовых гарантиях и другие аспекты трудового права. В 1918 году в России был принят первый трудовой кодекс — Кодекс законов о труде РСФСР. После Второй мировой войны трудовые кодексы получили распространение и в других странах.

Основной блок (20 мин)

Как устроиться на работу?

Шаг 1.

Вы должны соблюдать два принципа:

- иметь чёткое понимание интересующей Вас работы, специальности;
- иметь активную жизненную позицию.

В настоящее время существует масса способов поиска работы — это Интернет, различные печатные издания (газеты, журналы о работе), кадровые агентства: государственные и частные. Проанализируйте все эти способы, на сколько они действенны в вашей местности. Если Вы планируете уехать, то просмотрите вакансии в официальных источниках заранее, а не «про приезде».

Важно!

Государственные кадровые агентства предоставляют услуги бесплатно после регистрации, в частных все услуги платные.

Шаг 2.

Составляем резюме

Без правильного, грамотно составленного резюме Ваши шансы равны нулю. Прежде всего, оно должно содержать только истинную информацию. При составлении резюме делайте упор на образование, знания, навыки, не забудьте про свои учебные успехи (если таковые имеются) это может сыграть в вашу пользу. Дайте понять, что интересующее направление для Вас значимо.

Шаг 3.

Рассылка резюме.

После составления резюме соискатель начинает рассылать его в разные организации по email или относить лично.

Но прежде, чем отправить резюме важно знать, что не все работодатели являются таковыми, среди них много мошенников, вербовщиков или торговцев людьми, поэтому прежде, чем приступить к работе, надо подробно узнать все о фирме: есть ли у нее лицензия, как давно она работает, какие там условия работы. Это можно сделать, как с помощью интернета, так и

⁷ дополнительная информация, не обязательно для использования

просто поговорив с людьми, которые там работали. Помните, не имеет значение, где вы ищите работу: в своей стране или в зарубежной мошенники есть везде, надо быть очень аккуратным.

Шаг 4.

Подготовка к собеседованию

На этом шаге к заветной цели — трудоустройству — нужно вспомнить о принципе «чёткое понимание интересующей работы» и быть готовым ответить на вопросы менеджера. Цель собеседования — получение дополнительных данных о наличии опыта и навыков, необходимых для выполнения предлагаемой работы. На собеседовании, как правило, выявляются возможные противопоказания по состоянию здоровья, определяется психологическая совместимость кандидата с корпоративной культурой предприятия, определяется соответствие написанного в резюме с реальными сведениями о кандидате.

Так же во время собеседования стоит задавать интересующие вас вопросы: про оплату труда, график работы, обеденный перерыв и многое другое. Помните, во время собеседования не только работодатель решает подходить ли вы ему, но и вы решаете хотите ли работать в данном месте.

Решения о приёме на работу нового сотрудника зависит от должностной позиции, на которую он принимается. Этими полномочиями могут обладать как руководитель отдела, так и менеджер по персоналу. Если это задача руководителя, то вас ждет еще одно собеседование.

Важно!

Если после собеседования вас просят заплатить за него, пройти платный тест на профессиональные качества, пройти платное обучение перед трудоустройством или еще каким-то образом пытаются получить с вас деньги, то стоит сразу уйти из этого места, потому что это мошенники.

Шаг 5.

Собеседование с руководителем

Это не обязательный этап, но очень важный. В этот момент у вас есть возможность познакомиться со своим не посредственным начальником и уже окончательно решить готовы ли вы работать в этой кампании. На втором этапе отбора (собеседование с руководителем) уточняются профессиональные навыки кандидата, уточняются организационные вопросы.

Шаг 6.

Оформление документов.

После того, как вашу кандидатуру утвердят, начинается этап – трудоустройства. На этом этапе вас попросят принести следующие документы для оформления:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка;
- удостоверение социальной защиты (сейчас эта информация содержится в паспорте);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании;

- медицинская книжка (в случае работы с детьми или в учреждениях общественного питания).

Важно!

Все документы, кроме трудовой книжки и медицинской книжки менеджер по персоналу возьмет у вас в копиях. Оригиналы должны вам вернуть.

Так же вас попросят написать заявление о приеме на работу, автобиографию и заполнить «личный листок по учету кадров».

После этого менеджер по работе с персоналом выпустит Приказ о приеме вас на работу. Это будет означать, что вы трудоустроились на законных основаниях, т.е. легально.

Важно!

Если вас не просят принести документы и все договорённости проходят устно, значит вас берут на работу не легально. Лучше не устраиваться на такую работу, это может привести к последствиям описанным в уроках 2-3.

Шаг 7.

Подписание трудового договора.

Для закрепления данной информации можно распечатать «типовой трудовой договор» (Приложение №5) и раздать учащимся.

При приёме на работу необходимо заключение трудового договора в письменном виде. Внимательно ознакомиться с его содержанием. Необходимо чтобы в нём содержались все условия, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 54 Трудового Кодекса Кыргызской Республики – далее по тексту ТК КР):

- дата и место заключения трудового договора;
- реквизиты сторон:
 - полное наименование работодателя - юридического лица, его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов;
 - фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и должность работодателя (его представителя), а в случае, когда работодатель - физическое лицо, то адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего личность;
 - фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность работника, идентификационный номер удостоверения социальной защиты);
- рабочее место, на котором должна выполняться работа;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- дату начала работы;
- срок действия трудового договора;
- режим работы;
- права и обязанности работника и работодателя;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, выплаты компенсаций за тяжелые, опасные и вредные условия труда);

- достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;
- подписи сторон.

Обязательно должен быть выдан на руки второй экземпляр договора с подписью и печатью.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить с трудовыми обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 56 ТК).

Заключительная часть урока.

В конце стоит обратить внимание, что права трудящихся часто нарушаются, поэтому очень важно знать свои права. Если все же ваши права нарушены, то можно обратиться в следующие организации:

- в профсоюзную организацию (если такая есть на рабочем месте)
- государственную инспекцию труда
- в суд
- правозащитные организации.
- Если вы находитесь в другой стране, то в государственную миграционную службу.

Темы домашних заданий можно найти в приложении №17

Рекомендуемое домашнее задание:

Попросите учащихся составить дома резюме. Основные моменты прописаны в приложение № 7 «Правила составления резюме».

Блок III.

Урок 7. Реинтеграция и возвратная миграция

Цель: информировать учащихся о вопросах реинтеграции на родине.

Задача: содействовать в применении на родине полученных знаний, навыков полученные в ходе миграции.

По окончании урока учащимися будут:

- ознакомлены с информацией как подготовиться к приезду домой;
- уметь применять полученные в миграции навыки;
- понимать, что любые умения, опыт, хобби, профессия является ресурсом для экономической деятельности.
- понимать, что можно расширить свои возможности освоив дополнительные навыки или смежную профессию;
- начинать реинтеграцию на родине с опорой на полученные в миграции знания, навыки, опыт/уметь применять полученные в миграции опыт, знания, навыки на родине

Вводная часть (5 мин).

Есть в каждом народе выражение народной мудрости «Дома и стены помогают». Возвращение домой для любого мигранта является важным этапом, которое также должно быть направлено на обеспечении безопасности. Социальная, психологическая и экономическая реинтеграция мигрантов требует подготовки и усилий, как со стороны мигрантов, так и некоторых организаций и институтов. Целью данного урока является информирование учащихся о профессиях будущего, о том, что большинство мигрантов – это большой ресурс, поскольку приобретенный опыт, навыки в странах назначения необходимы как для Кыргызстана, так и для самого мигранта.

Как подготовиться к приезду домой после миграции.

Упражнение (15 мин).

Учитель предлагает учащимся вместе разобрать текст:

«Так получилось, что Алмагуль влюбилась в Россию и в Кыргызстане уже чувствует себя «не в своей тарелке». Стремясь побывать в стране, где учились её родители, она сначала переехала туда после университета, чтобы работать на одну из фирм. Через три года она вернулась в Кыргызстан, отчасти потому, что хотела комфорта дома. Но возвращение в родные края прошло совсем не так гладко, как она надеялась. «Даже простые вещи казались подавляющими и другими, – говорит она о своем возвращении в Кыргызстан. – Это моя страна, и я чувствовала, что мне не должно быть странно и некомфортно здесь». Она скучала по своей жизни в России, людях, еде и даже общественном транспорте – и в течение шести месяцев Айнура снова поехала в Россию. Спустя 5 лет Айнура решила снова попытать счастье на родине и отправиться в Кыргызстан. Основываясь на своем предыдущем опыте, она опасается культурного шока и особенно нервничает из-за переезда, где у нее, возможно, не будет поддержки. В этом она не одинока. Многим мигрантам, которые приезжают домой, трудно вернуть свою прежнюю жизнь. Они часто испытывают чувство отчужденности, неуверенности в себе и даже депрессии».

Учащимся предлагается поделиться на малые три группы, и попробовать дать рекомендации Алмагуль перед возвращением домой.

После презентаций учитель обращает внимание на советы психологов:

- перед возвращением домой подумайте о том, что вы изменили за время пребывания за границей.
- спросите себя, какие элементы вашего опыта и вашего нового «я» вы хотите сохранить, а затем включить их в свою повседневную жизнь
- постарайтесь сохранить связь с предыдущей жизнью, чтобы не потерять свою новую идентичность. Вы имеете опыт проживания не только в Кыргызстане, но и в другой стране.
- читайте иностранные газеты, смотрите иностранные фильмы, продолжайте общаться со своими друзьями и коллегами из другой страны
- сохраняйте связи с предыдущим местом жительства.

Бывают случаи, когда мигранты не соблюдают меры безопасности и должным образом не готовятся к работе в чужой стране и это может привести к тому, что мигранты становятся жертвами торговли людьми. И существуют различные организации и программы, которые помогают восстановиться таким людям после возвращения на родину. К примеру, мигрантам помогают открыть свое дело или оказывают психологическую поддержку.

Список организаций, помогающих мигрантам, можно найти на сайте www.kgmigranty.org

Как найти призвание?

Способность – это естественное условие для занятия чем-либо. Это интуитивное природное чувство, знание, понимание.

Обретение призвания – это не только вопрос естественных способностей. У многих людей от природы хорошие способности к какому-либо делу, однако они не чувствуют в нем своего жизненного призвания. Для его обретения требуется нечто большее – страсть. Страсть к какому-либо делу и становится индикатором истинного призвания, дарит человеку глубокое удовлетворение и бесконечную радость.

Люди, которым нравится то, чем они занимаются, часто называют себя везучими. На самом деле, если вам нравится что-то, вы будете с радостью заниматься этим, хобби становится работой и наоборот, а это дает больше шансов на успех.

Миграционные процессы в Кыргызстане динамично развиваются с первых же лет обретения страной независимости. При этом в миграционном процессе появилось и такое понятие, как возвратная миграция. Особенно после начала пандемии COVID-19 в мире большое количество мигрантов из Кыргызстана было вынуждено вернуться на родину. После этого рынок труда в республике, и до вспышки корона вируса отличавшийся нестабильностью, столкнулся с еще большими проблемами из-за вызванного пандемией роста безработицы и серьезных сбоев деловой активности. Возвратившиеся мигранты столкнулись помимо социальных и психологических проблем, прежде всего, с экономическими. В связи с этим еще более актуальным стал вопрос экономической реинтеграции возвратившихся мигрантов в сообщество.

По последним данным Министерства труда и социального развития КР (МТСР), экономически активное население в Кыргызстане составляет 2583,6 тыс. человек. Численность занятого населения составляет 2442,6 тыс. человек, число безработных 140,9 тыс. человек. На 1 января 2021 года по республике уровень общей безработицы составляет 5,5%, уровень официальной безработицы - 3,0%. На 1 января 2021 года на учете по безработице состоят 98,7 тыс. человек, из них 76,7 тыс. получили официальный статус безработного. В МТСР отмечают, что по сравнению с показателями прошлого года количество безработных выросло на 4%.

Исходя из этих данных, видно, что рынок труда в стране испытывает определенные трудности, в тоже время необходимо учитывать и возвращающихся мигрантов, так как вопрос их экономической реинтеграции является очень актуальным.

Что такое экономическая реинтеграция?

Экономическая реинтеграция — это повторное включение мигранта в экономическую систему страны происхождения, ее целью является содействие вернувшимся мигрантам в обретении экономической самостоятельности после возвращения на родину, то есть помощь в нахождении источника достаточного и постоянного дохода для себя и своих семей.

Экономическая поддержка вернувшихся мигрантов является одной из главных задач в процессе успешной реинтеграции. Она включает в себя:

- трудоустройство;
- развитие навыков и профессиональную подготовку;
- содействие в развитии бизнеса;
- доступ к банковским услугам и микрозаймам;
- обучение финансовой грамотности и консультирование по актуальным вопросам.

Трудоустройство

Обеспечение интеграции возвратившихся мигрантов на рынок оплачиваемого труда зависит в первую очередь от местной экономики, которая является источником официальных рабочих мест для мигрантов. Поэтому важно, чтобы реинтеграционные меры, связанные с трудоустройством, соответствовали возможностям местных предприятий создавать устойчивые рабочие места. В рамках содействия в трудоустройстве особенно полезными для мигрантов являются профориентация, консультирование, программы стажировок.

Развитие навыков и профессиональная подготовка

Помощь возвратившимся мигрантам в развитии определенных профессиональных навыков может быть эффективным инструментом, содействующим их вхождению на рынок труда. Однако многие мигранты могут не иметь законченного образования и потому могут сталкиваться с препятствиями при получении доступа к возможностям, связанным с образованием и профессиональной подготовкой. План развития навыков может включать один или несколько из следующих компонентов:

- ☐ технические и профессиональные программы;
- ☐ программы обучения без отрыва от производства;
- ☐ освоение навыков развития бизнеса;
- ☐ стипендии и получение начального/среднего/высшего образования;
- ☐ образовательные программы для взрослых;
- ☐ программы изучения языков.

Содействие в развитии бизнеса

Содействие в развитии и запуске малых предприятий – это популярный тип экономической поддержки при реинтеграции. Доступ к программам содействия развитию бизнеса должен предоставляться мигрантам по результатам оценки наличия необходимых способностей, навыков, мотивации и деловой хватки, на основе четких критериев отбора и прохождения дополнительного обучения навыкам развития бизнеса.

Доступ к банковским услугам и микрозаймам

Наличие доступа к банковским и кредитным услугам позволяет мигрантам строить планы на будущее и инвестировать, чтобы улучшить свое экономическое положение. Обеспечение доступа к этим услугам зависит от организаций, оказывающих финансовые услуги в стране происхождения. Ведущие реинтегрирующие организации должны составлять карты организаций, оказывающих банковские услуги и занимающихся микрофинансированием в регионах, где много мигрантов, и сообщать им о потребностях и возможностях мигрантов.

Ведение бюджета и финансовое консультирование

Многие мигранты, особенно молодые, неквалифицированные и не обладающие финансовой грамотностью, не имеют опыта ведения бюджета в течение продолжительного времени. Мигранты, возвращающиеся после долгого отсутствия, могут иметь неверное представление о том, сколько денег необходимо для жизни в стране происхождения, и им может быть сложно заново планировать свои расходы и бюджет. Наибольшие риски это влечет, когда мигранты берут деньги в долг у микрофинансовых учреждений или родственников. Для борьбы с этой проблемой нужно проводить финансовое консультирование мигрантов и предоставлять им информацию об ответственном ведении бюджета с учетом доступных механизмов и расходов на проживание в стране. Также нужно организовывать краткосрочные курсы по обучению финансовой грамотности и планированию бюджета.

Все вышеуказанные аспекты очень важны, ведь от успешной экономической реинтеграции возвратившихся мигрантов зависит не только их благосостояние, их семей и общины, в которую они вернулись, но это также положительно скажется на экономическом состоянии страны. Правильное использование привезенного ими капитала и их трудового потенциала будет благотворно влиять на восстановление национальной экономики.

Выводы: Каждая профессия может обернуться в бизнес при умелом подходе и усилиях. Каждая профессия на протяжении жизни может меняться

Упражнение (15 мин)

План реализации роста

Учитель предлагает учащимся составить план своего карьерного роста, исходя из той специальности, которую учащийся осваивает в настоящее время.

Например, путь от швеи до модельера-дизайнера собственного бренда или путь от автомеханика до владельца автосалона.

Наемная швея в цехе – закройщик – модельер-конструктор – индивидуальные заказы – курсы маркетинга и бизнес-тренинги по управлению персоналом и финансами – мини-цех – ателье – собственный бренд – экспорт в другие страны.

Нужно понимать, что дополнительные знания, такие как умение учиться всегда и чему-то новому – будь то иностранный язык, смежная профессия, новая профессия — это всегда большой плюс и дает возможность расширить кругозор и бизнес возможности.

Вывод данной сессии: возвращение надо планировать. Надо накопить денег, накопить опыт и знания, чтобы можно было начинать дома своё дело, применяя полученные навыки. Иногда для этого потребуется время, чтобы осмотреться. Составьте план и пункты того, какие знания

можно получить, какие дополнительные навыки или специальность. Используйте выходные дни, онлайн занятия, дополнительные возможности.

Приведём пример: «Водитель такси в Москве из Кыргызстана. Рассказал, что в Москве перепробовал несколько мест работы, в том числе экспедитором – он развозил продукты по продуктовым супермаркетам. Эта работа натолкнула его на мысль о том, что по возвращении он создаст мини-птицеферму и будет поставлять кур и яйцо в магазины Бишкека. Водитель благодарен миграции за эту идею, но удивлялся тому, что почему идея не пришла к нему на Родине. Выезд за границу помогает сформулировать идею и расширяет кругозор и знания».

Необходимо использовать миграцию с пользой для себя не только в материальном плане, но и в плане знаний.

Разминка «ФОРМУЛА МОЕЙ ЛИЧНОСТИ»

Каждый участник должен придумать формулу, которая отражает его личность — интересы, черты характера, таланты и др. Обычно участники изобретают формулы, напоминающие математические, — используя знаки «плюс», «минус», «умножить», «разделить», но 7 бывают случаи, когда формулы больше напоминают химические. Ирина = интуиция + ироничность + лень Гульназ = $(0,7 \text{ авантюризма} + 0,5 \text{ уверенности}) / 1,1 \text{ нестабильности}$ и т.п. После того как все участники справились с этой частью задания, они должны выступить перед всей группой с докладом об открытой ими формуле. Это могут быть как «доклады на пленарном заседании», когда каждый выходит к доске или флипчарту, записывает формулу и рассказывает о ней группе, так и «стендовые доклады» (в этом случае каждый пишет свою формулу на листе бумаги и прикрепляет ее себе на грудь; участники в свободном режиме передвигаются по аудитории, рассказывая о себе друг другу). По результатам докладов Учитель при необходимости может подвести итог этой «научной конференции». Можно обратить внимание на те качества и способности, которые повторяются у многих; можно, напротив, сделать акцент на том, какие все разные. Если большая часть формул (а так обычно бывает) предполагает сложение и умножение, можно подчеркнуть тот факт, что индивидуальность складывается из совокупности черт, каждая из которых по отдельности вполне может присутствовать и у кого-то другого, и все же, как известно из общей теории систем, «целое — это больше, чем сумма частей». Если же в группе отчетливо проявились «минусы» и знаки деления, можно проинтерпретировать это как стремление группы к развитию, к самосовершенствованию.

Методика проведения интерактивного метода обучения

Человечество вошло в XXI век – век новых технологий, интернета и информатизации, который требует иных форм, способов, средств, технологий обучения, отличных от традиционной лекционно-семинарской системы изложения информации. Поиск таких новых возможностей привел к интерактивной форме обучения, которая развивает самостоятельность и способность человека к более интенсивному, творческому поиску новых знаний, способствует осуществлению интеллектуального прорыва и формированию нового ненасильственного мировоззрения.

Интерактивные методы — это, прежде всего, обучение, которое опирается на опыте человека, а также предполагает, участники обучения, кроме получения новой информации, имеют возможность сразу же пользоваться ее на практике, вырабатывая в себе новые, востребованные практикой жизни.

Такая форма обучения базируется на партисипативном подходе, то есть на командной методике участия и взаимодействия. Это означает, что вся группа является активной участницей процесса обучения, поэтому люди могут поделиться и обменяться между собою своими знаниями и проблемами, а также вместе искать оптимальное решение.

Преимущество данной методики в том, что участники обучаются эффективнее в тех случаях, когда:

- ✓ ценятся их собственные знания и возможности, которые ложатся в основу информации;
- ✓ они могут поделиться своим опытом и проанализировать его в комфортной для них атмосфере, без насилия и принуждения;
- ✓ существует возможность учиться, совершая практические действия;
- ✓ они участвуют добровольно и принимают на себя ответственность за свое обучение.

Очень важным преимуществом данной методики является то, что она дает уникальную возможность изучить сложные или эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке, а не в реальной жизни, с ее угрозами и риском.

Методические рекомендации по организации и проведению занятий

Человек, проводящий занятия с группой, называется тренером. Роль тренера скорее в том, чтобы облегчить процесс обучения, вызвать состояние фасилитации (облегчение взаимодействия внутри группы (*от англ. «facilitate» — облегчать, помогать*)). Он – посредник между новыми знаниями, идеями и группой обучаемых.

Мы предлагаем следующие структурные и содержательные элементы обучения:

Одна из главных целей – создание равных условий для всех участников и участниц во время обучения. Ведь равенство и уважительные отношения между всеми членами группы являются обязательным условием эффективного усвоения новых знаний и взглядов. Обучение должно формировать у членов группы чувство доверия друг к другу, а также к новым идеям и к новой информации. Для лучшего восприятия и усвоения материала следует создать в группе

комфортный микроклимат, который поощрял бы каждого из присутствующих к свободному выражению мыслей, инициативе и активности, поиску ответов на поставленные вопросы.

Внимание! Аудитория, в которой проходит обучение, должна быть удобной, уютной, соответствующих размеров.

Материалы, которые желательно иметь, это: бумага, ручки, маркеры разного цвета, скотч, большие и малые листы бумаги. Необходима доска, подставка или возможность расположить на стенах большие листы бумаги (листы ватмана) или флип-чарт со свободным доступом к ним (флип-чарт — это просто большие блокноты из белой бумаги, снабженные отверстиями для вывешивания их на подставке).

На доске или бумаге команда учеников записывает необходимую информацию для группы или фиксирует идеи и мнения (ответы на вопросы) присутствующих, рисует схемы и записывает определения. Записывание делает ключевые моменты запоминающимися, дает возможность формулировать обобщения по пройденному материалу.

Вовремя обучения можно использовать слайды и видеофильмы.

Внимание! Применяя творческий подход, всегда можно заменить необходимые средства визуальной поддержки для обучения. При этом помните, что самое современное оборудование не гарантирует успеха — это всего лишь средство, используемое для усиления и подтверждения Вашей информации.

Подсказка!

Когда учителю-тренеру приходится одновременно писать и говорить, то это приводит к тому, что группа вглядывается в то, что пишется, и не очень прислушивается к тому, что говорится. Кроме того, голос приглушается, так как обращен к доске, а не к группе.

Всегда адресуйте свои слова присутствующим, повернувшись к ним, а не к листу бумаги. Помните: записанное только дополняет ваши слова, а не наоборот.

Пишите разборчиво и большими буквами, используйте разные цвета маркеров для привлечения внимания присутствующих на тренинге. Красный цвет используйте только для подчеркивания, а также для написания символов или ключевых слов.

Заполненные листы развешивайте по комнате, используя для этого скотч.

При планировании занятий очень важно учитывать временной фактор (45 минут).

Для достижения положительного эффекта занятий необходимо распределить время соответственно поставленным задачам, чтобы успеть рассмотреть все запланированные вопросы. Для этого нужно иметь план, который должен висеть на видном месте до конца занятия. Наличие плана занятий позитивно влияет на обучение, помогает присутствующим видеть направления работы.

Для большего эффекта обучения в самом начале занятия проводят вводную часть, где следует предлагать легкую для восприятия информацию, адаптировать группу и создавать условия для фасилитации. Затем только закладывать основу для понимания темы занятия.

Обучение желательно начинать вступительным словом или вступительным упражнением.

Вступительная часть включает в себя Вступление, которое состоит из таких шагов:

- ✓ название темы урока;
- ✓ ознакомление присутствующих с особенностями методики проведения занятия.

После «Вступления» следует выполнить заданное Упражнение.

Заканчивается занятия подведением итогов обучения.

Рекомендации по выполнению упражнений

Упражнения должны соответствовать следующим требованиям:

- ✓ иметь цель;
- ✓ иметь определенное место в обучении;
- ✓ иметь определенное время проведения.

Кроме общего плана упражнений необходимо составить свой план действий во время проведения каждого упражнения.

Внимание! Учитывайте приоритеты, то есть все значимые вопросы прорабатывайте в первую очередь, а второстепенные сведения объединяйте и планируйте на оставшееся от основной работы время.

Каждое упражнение разбито на определенные последовательные логические шаги. Как правило, оно начинается с вступления, что вводит группу в тему, намечает ориентиры. Затем, используя разнообразные формы работы с группой, шаг за шагом группу ведут к достижению цели упражнения. Упражнение заканчивается подведением итогов. Подведение итогов является необходимым условием проверки соответствия результата и цели упражнения.

Учителю-тренеру следует иметь очень четкое видение того, к чему группа должна прийти в результате обучения и тех приёмов, при помощи которых достигается цель обучения. Достижению цели упражнения помогают интерактивные методики, свободный обмен мнениями и ощущениями после проведенного упражнения. Но проведение коллективного обсуждения проблемы имеет свои «подводные камни». Важно сфокусировать внимание группы на основной проблеме и не позволять мыслям присутствующих «растекаться», отвлекаясь на посторонние темы. Для ограничения обсуждения нужно определить направления, по которым будет проходить дискуссия. Однако даже и в таких условиях остается достаточное количество всевозможных разветвлений для обсуждения проблемы. Поэтому следует вводить новые ограничения в зависимости от продолжительности запланированного времени на каждое упражнение (особенно важно сузить тему в условиях ограниченного времени) или в зависимости от состава группы.

Во время обучения используются самые разнообразные методы обучения:

1. Брейнсторминг (мозговой штурм).
2. Работа в малых группах, включающая в себя работу в мини-группах (по 3-4 человека) и работу в парах.
3. Упражнения с обратной связью.
4. Управляемое обсуждение.
5. «Обучая, учусь».
6. Ролевые игры.
7. Ресурсные упражнения и подвижные игры.
8. Мини-лекции.
9. Круг.

Мозговой штурм (брейнсторминг)

Брейнсторминг (метод еще называют мозговой штурмом или мозговой атакой) помогает довольно быстро собрать максимальное количество идей и взглядов относительно определённой проблемы. Этот метод не только генерирует идеи, но и довольно эффективен при решении проблем.

Успех брейнсторминга зависит от соблюдения двух главных принципов.

- ✓ Первый заключается в том, что группа может рождать при совместной работе идеи более высокого качества, чем при индивидуальной работе тех же людей. Это происходит потому, что идея, которая может быть и непрактичной, дорабатывается, продумывается и улучшается группой.
- ✓ Второй принцип – для выработки новых идей условия должны быть непринуждёнными и дружескими, а люди – раскрепощёнными.

Эти принципы послужили основой правил поведения во время брейнсторминга.

- ✓ Отсутствие всякой критики. Высказывания принимаются без комментариев.
- ✓ Поощрение идей. Внимание акцентируется на количестве предложений, а не на их качестве.
- ✓ Равноправие присутствующих.
- ✓ Запись всех идей.

Подсказка!

Вначале объясняется цель и задача брейнсторминга: «Цель нашего мозгового штурма заполнить таблицу, ответив на такие вопросы ...». Сформулируйте группе эту задачу полностью, а затем кратко запишите как заголовок. Потом ознакомьте группу с процедурой, осветив основные правила и при необходимости объяснив их. Подчеркните, что, после завершения составления списка идей, представится возможность высказать любые мнения по любому предложению, а процесс мозгового штурма предназначен только для генерации идеи, а не для их оценки. Если существуют ограничения во времени, стоит упомянуть о них, чтобы группа знала, что для работы есть столько-то минут.

Все идеи следует записывать теми же словами, которые произносят участницы или участники.

Внимание! Если наступает такой момент, когда группа не предлагает новых идей, вы можете стимулировать группу своими рекомендациями или комментариями

После процедуры брейнсторминга уточните и дополните внесенные предложения, подводя теоретическую базу. При необходимости систематизируйте высказывания членов группы и «возвратите» их уже в виде оформленных, сформированных утверждений.

Во время выполнения упражнений очень часто используется вариант объединения присутствующих в малые группы (как вариант: мини-группы из 3-4 лиц и работа в парах). Это даёт возможность за короткое время всем присутствующим высказать своё мнение, обсудить проблему в более удобной, комфортной обстановке, помогает участникам и участницам раскрыться, ближе пообщаться друг с другом.

Опыт и наработки малых групп позже обсуждаются в общем кругу.

Внимание! Предложение на объединение лучше сопроводить словами «группа объединяется», чем «группа разделяется». Это помогает формированию чувства общности в малой группе, направлено на достижение командного единства, что может противодействовать негативным явлениям.

Большинство упражнений проводятся с использованием техники обратной связи. Вопросы задаются в начале упражнения для того, чтобы сориентироваться, насколько присутствующие ознакомлены с темой, и для того, чтобы ввести их в тему. А в конце упражнения вопросы предназначаются для выяснения степени усвоения данного материала и для углубленного его понимания. Это помогает также выяснить причины возможного непонимания материала или неудовлетворительного восприятия новых идей и информации.

Во время проведения упражнений следует стимулировать коллективное обсуждение проблем, при условии полной свободы выражения присутствующими собственных взглядов на обсуждаемую проблему, а также предложений относительно ее решения. Управляемое обсуждение новой информации или проблемы и её решение проводится в форме вопросов и ответов, к необходимому ответу или определению группу ведут путём череды коротких чётких вопросов, на которые просят давать конкретные короткие ответы. После ответов на вопросы учитель-тренер обязательно проводит анализ и обсуждение ответов, а также подводит общий итог.

Подсказка!

Умение задавать вопросы – важное качество.

Вопросы задают для того, чтобы:

- ✓ повысить понимание;
- ✓ провести контроль и оценку уровня понимания группы;
- ✓ для осуществления руководства группой, т.е, если группа чего-то не понимает, дальнейшие вопросы могут выявить области, где требуется помощь; подобным образом там, где исходная тема вылилась в дискуссию, хорошо структурированный вопрос может вернуть группу в русло рассматриваемой темы.

Каким образом следует работать с группой по методу «вопрос-ответ»?

- ✓ Вопросы четко продумываются и формулируются так, чтобы подвести присутствующих к пониманию проблемы.
- ✓ В случае, когда группа или кто-либо из присутствующих высказывает ошибочное суждение, не следует ему указывать на ошибку, а через цепочку вопросов вести к нужным ответам.
- ✓ Следует быть толерантными, признавать право человека на мнение, отличное от мнения всей группы. Поэтому, какая бы мысль не была высказана во время обучения, вам следует поблагодарить участника/участницу и отметить, что это мнение конкретного человека, и оно имеет право на существование (кроме, конечно, высказываний, нарушающих правила, или не имеющих отношения к теме, оскорбляющих личность окружающих, их пол, национальную принадлежность и т.п.). Необходимо подчеркивать, что ответ на вопрос может быть не один, а множество, и все они имеют право на существование — это взгляды и позиции разных людей, каждый/каждая из которых имеют право на собственное мнение.
- ✓ Вопросы помогут Вам остановить тех, кто чересчур много говорит. Противостоять им можно довольно просто - ставьте конкретные и чёткие, «закрытые» вопросы, (то есть вопросы, на которые можно ответить только «да» или «нет» и которые не позволяют рассуждать долго).

Например:

ВЫ: то есть, Вы считаете, что все женщины знают, зачем они едут за границу?

Участник или участница: да, но...

Вы (быстро перебивая): спасибо, у кого иное мнение?

- ✓ Возможен и другой вариант. Если кто-либо говорит слишком долго и часто, поблагодарите этого человека и скажите, что очень важно вовремя обучения услышать мнение всех присутствующих, и что именно с этой целью принято правило «говорить коротко и по существу темы». Именно поэтому вы просите высказаться тех, кто еще не брал слова.
- ✓ Если кто-либо из группы обратился к вам с вопросом, следует поблагодарить, назвать этот вопрос важным/интересным/хорошим и ... переадресовать его группе. (Благодарю. Интересный вопрос. Кто может ответить?) Только после того, как ответы дадут все желающие, вы можете предложить свой вариант.

Такой маневр дает вам тройную выгоду:

- ✓ во-первых, если вы не знаете ответа, кто-нибудь из группы что-нибудь да ответит;
- ✓ во-вторых, вы выиграете время для обдумывания ответа;
- ✓ в-третьих, когда ваш ответ звучит среди прочих ответов как равный, то вы не осуществляете нажима на группу и на практике учите толерантности. Проявляйте при этом внимание к разным взглядам на проблему

- ✓ Во время обсуждения нужно следить, чтобы не возникали диалоги или дискуссии между отдельными членами группы. Замыкайте на себя все вопросы и ответы. Если возникают споры или обсуждения между двумя присутствующими, их следует поблагодарить и попросить высказаться на эту тему остальных.
- ✓ Во время управляемого обсуждения старайтесь избегать дискуссий. Дискуссия в группе возможна только при условии ограничения времени ее проведения и верного подбора вопросов (или анализа конкретной ситуации) для дискуссии, умелого и целенаправленного управления ходом дискуссии
- ✓ Избегайте ответов на вопросы, требующих определённой квалификации. Если не уверены в правильности вашего ответа, переадресовывайте его группе, а сами только подводите итоги обсуждения.
- ✓ Адаптируйте вопросы к местным условиям и потребностям.

«Обучая учусь». Идея этой методики состоит в том, чтобы каждый участник и участница получили определенную порцию информации и обменялись ею с как можно большим количеством других людей. При этом, повторяя по несколько раз свою информацию, человек лучше её запоминает. Полученная информация не читается, а пересказывается снова и снова тем, с кем человек случайно встречается. Поэтому это методика ещё называется «Броуновское движение» - участники и участницы свободно передвигаются по рабочей комнате (словно молекулы в воздухе).

Для изучения и усвоения нового материала используются и **ролевые игры**, как наиболее эффективное средство наглядного объяснения сути новых идей. Они содействуют усвоению знаний, а также позволяют присутствующим приобрести умения и навыки, помогающие сразу же использовать приобретенные знания.

Игра — это репетиция определенных норм общения, репетиция будущей деятельности, помогающая воссоздавать модели жизненных ситуаций, и дающая возможность «проиграть» конкретную ситуацию, лучше понять человеческую психологию.

Когда разыгрывается конкретная ситуация, то играющие, равно как и те, кто смотрит, получают возможность увидеть подводные камни проблемы и пути выхода из проблемы. Этому содействует атмосфера сопереживания, возникающая во время ролевых игр.

Таким образом, участники игры не только репетируют поведение в конкретном случае, но и дают возможность группе оценить вариант разрешения той или иной конкретной ситуации, помогают найти ненасильственные методы решения проблемы, подсказывают, как правильно действовать в том или ином случае.

«Обучение через действие и взаимодействие-интеракция» (так еще можно назвать методику ролевой игры) - один из самых эффективных способов обучения и приобретения опыта. Собственные переживания запоминаются ярко и сохраняются в течение долгого времени. Кроме того, преимуществом ролевой игры является возникновение понимания того, как ведут себя другие люди, а также развитие умения оценивать предпосылки их поведения. Поэтому,

для того чтобы получить максимальную пользу от ролевой игры, предлагаемые ситуации должны быть как можно более близкими к реальности.

Во время обучения могут использоваться мини-лекции.

Мини-лекции (по 10-20 мин.) предоставляют возможность подать новую, необходимую для дальнейшей работы информацию, которая поможет присутствующим глубже понять проблему и сделать необходимые выводы. Оно состоит не только в том, чтобы сообщить необходимую информацию, но и в том, чтобы убедить группу в полезности этой информации для обдумывания и решения проблемы. Поэтому во время мини-лекции также используются дополнительные вопросы или короткий обмен мнениями.

Мини-лекция заканчивается коллективным обсуждением или упражнением, во время которого на практике используется изложенная информация желательно, чтобы после окончания мини-лекции информация раздавалась участникам и участницам в виде отпечатанного текста.

Внимание!

- ✓ Существует негласное правило проведения интерактивного обучения, согласно которому не следует ограничиваться лишь одним методом на протяжении всего занятия. Использование разнообразных техник не только способствует сохранению внимания и работоспособности группы, но и отражает реальные жизненные ситуации, в которых может возникнуть необходимость одновременного использования нескольких моделей поведения.
- ✓ Обучение основам безопасной миграции должно быть направлено на положительные изменения в обществе. Но существует опасность, что во время занятий большое количество примеров нелегальной миграции с их последствиями для мигрантов, а также примеров нарушения их прав и свобод, могут породить у группы ощущение безысходности и бессилия. После занятий молодые люди не должны говорить: «Да, проблема существует, но мы не видим, куда идти, что мы можем сделать». Поэтому необходимо акцентировать внимание присутствующих на желательных изменениях в обществе и государственных институтах, на конкретных шагах, направленных на снижение уровня нелегальной миграции и конкретную помощь пострадавшим от торговли людьми. Исходя из таких установок, каждое упражнение должно заканчиваться позитивом, пусть небольшим, но выходом из тупика проблемы.
- ✓ Вопросы, которые в упражнениях предлагаются для обсуждения, не являются обязательными. В некоторых упражнениях их чересчур много, но это дает вам возможность выбирать более подходящие, учитывая состав группы, ваше видение упражнения, количество времени, запланированного вами на упражнение, а также то, как проходит обсуждение проблемы. Вы можете использовать свои варианты наших вопросов или придумывать собственные вопросы. Поэтому смотрите на вопрос в упражнении, как на подсказку, на которую желательно обратить первоочередное внимание во время работы с группой.
- ✓ Упражнения следует использовать с добавлением местного, конкретного материала национальных и иных особенностей. Во время проведения упражнения используйте

обсуждения и мозговые штурмы для решения конкретных проблем региона, конкретных проблем присутствующих.

Вопросы, которые Вы должны себе задавать перед планированием занятия: Чего я хочу достигнуть? Что мне для этого нужно сделать с группой, каким образом достигнуть этой цели? Только после этого напишите план проведения занятия, выбирая для достижения цели необходимые упражнения. Во время проведения занятия, выполняя упражнение за упражнением, не забывайте о главной цели конкретного занятия. Постоянно напоминайте о ней группе.

- ✓ Следует также помнить, что если молодые люди были на занятиях, то это еще не гарантирует успех в обучении. Чтобы обучение было эффективным и качественным, присутствующие на занятиях должны быть убеждены в том, что им выгодно приобретение этих знаний. Ведь люди могут почувствовать проблему только тогда, когда поставят себя на место потерпевшей, пострадавших или увидят пользу для себя.
- ✓ Все, что они пожелают знать, молодые люди должны выучить самостоятельно. Поэтому нужно максимально увеличивать количество самостоятельной работы по время проведения занятий, сделать программу интересной и соответствующей потребностям обучения.
- ✓ В своей работе учитывайте, что наши предложения по проведению интерактивного обучения основаны на нашем опыте. Вы же можете вносить соответствующие поправки, делать методологические изменения, уже основываясь на своем опыте и усвоенных вами теоретических знаниях и практических умениях. Надо усвоить главное – нельзя «насильственными» методами обучать тому, как достичь уменьшения нелегальной миграции в мире!

Проблема торговли людьми.

Торговля людьми и незаконный ввоз: сходства и различия



Под торговлей людьми обычно понимается процесс, в результате которого отдельные лица попадают в эксплуатацию или удерживаются в этом состоянии с целью получения экономической выгоды.

ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ как транснациональная организованная преступная деятельность заставляет физическое лицо выступать, как **ТОВАР** приравнивая его к неодушевленному предмету, которое можно купить, продать, подарить, обменять и т. д. по отношению к этим лицам осуществляется все или некоторые атрибуты права собственности.



- ✓ **Первым в этой цепочке стоит вербовщик**, получающий доход за осуществленный акт вербовки. Как практика показывает вербовщик зачастую действует не один, возможно наличие некой сети вербовщиков.
- ✓ **Вторым выступает обеспечивающий выезд**, получающий свой доход в виде оплаты за изготовление либо выдачу документов жертве за обеспечение пересечения жертвой границы и нередко перемещение жертвы в страну назначения. Речь идет о группе, одни из членов которой занимаются изготовлением документов, другие контролируют беспрепятственное пересечение границы, третьи обеспечивают перемещение до конечного пункта следования в государстве назначения.
- ✓ **Третьим получателем дохода и выгод становится принимающий, получающий оплату**, за обеспечение беспрепятственного въезда или ввоза жертв на территорию принимающего государства и за продажу жертв эксплуататору. Как указывалось, ранее, редко в качестве принимающего и эксплуататора может выступать одно и то же лицо, чаще встречаются случаи, когда приемом и распределением (продажей) жертв и их эксплуатацией занимается группа лиц, в которой каждый выполняет свою функцию.
- ✓ **Четвертым получателем дохода становится эксплуататор**, который извлекает свой доход непосредственно из эксплуатации физических качеств, трудовой силы и иных ресурсов жертвы. Для обеспечения повиновения жертвы и гарантии того, что они не покинут место эксплуатации, эксплуататору как минимум необходимо

содействие лиц, осуществляющих охрану жертв, надзор за ними, как правило они не только выполняют функции сторожей, но и деспотов, которые проявляют насилие в отношении жертв, с целью сломать их и держать их в страхе и повиновении. В случаях сексуальной эксплуатации привлекаются медицинские работники для контроля пригодного состояния жертв. Здесь также задействованы коррумпированные представители местной власти, которые «крышуют» эксплуататоров. Зачастую одну и ту же жертву могут перепродавать и эксплуатировать в разных целях.

Формы торговли людьми

- ✓ **Принудительный труд:** “Всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно” (Конвенция МОТ №29 о принудительном или обязательном труде 1930 года);
- ✓ **Рабство:** “Положение или состояние лица, в отношении которого осуществляются некоторые или все полномочия, присущие праву собственности” (Конвенция Лиги Наций о рабстве, подневольном состоянии, принудительном труде и институтах, и обычаях, сходных с рабством, 1926 года);
- ✓ **Подневольное состояние:** в ранних проектах Палермского протокола подневольное состояние определялось как положение или состояние зависимости лица, которое другое лицо незаконно вынуждает или принуждает оказывать какие-либо услуги этому лицу или другим лицам и которое не имеет приемлемой альтернативы выполнению этой повинности; сюда входят работы по обслуживанию домашнего хозяйства и долговая кабала;
- ✓ **Проституция:** важно, что в Палермском протоколе не содержится определение термина “проституция”; понятие “эксплуатация проституции других лиц” или “другие формы сексуальной эксплуатации” рассматриваются только в контексте торговли людьми (подпункт, а) статьи 3. Протокол о торговле людьми оставляет вопрос о проституции на усмотрение внутреннего законодательства, действующего в каждом государстве;
- ✓ **Работорговля:** “Все действия, связанные с захватом, приобретением какого-либо лица или с распоряжением им с целью обращения его в рабство; все действия, связанные с приобретением раба с целью его продажи или обмена; все действия по продаже или обмену лица, приобретенного с этой целью, и вообще всякое действие по торговле или перевозке рабов” (Конвенция Лиги Наций о рабстве, подневольном состоянии, принудительном труде и институтах, и обычаях, сходных с рабством, 1926 года).
- ✓ **Долговая кабала:** “Положение или состояние, возникающее вследствие заклада должником в обеспечение долга своего личного труда или труда, зависящего от него лица, если надлежаще определяемая ценность выполняемой работы не зачитывается в погашение долга или если продолжительность этой работы не ограничена и характер ее не определен”. (Дополнительная Конвенция об упразднении рабства, работорговли и институтов, и обычаев, сходных с рабством 1956 года).
- ✓ **Эксплуатация труда.** Детей могут заставлять трудиться на плантациях, в шахтах и в других опасных условиях, например, работать с химикатами и пестицидами,

использовать опасное оборудование. В стране назначения их нередко держат в изоляции от внешнего мира, они боятся заявить властям о вредных условиях труда, в которых их заставляют работать. В некоторых случаях детей увозят, чтобы заставить работать на кабальных условиях. Как правило, их семье выплачивают аванс, причем суммы на “оплату расходов” или “процентов” вычитываются из заработка ребенка, и размер этих вычетов таков, что расплатиться и “выкупить” ребенка не представляется возможным.

- ✓ **Работа в домохозяйствах.** По данным Международной организации труда (МОТ), большинство несовершеннолетних домашних работников - девочки. Детей и родителей нередко завлекают перспективами получения образования или хорошей работы. Но став жертвой торговли людьми, дети оказываются без документов и без какой-либо помощи. Они полностью зависят от своих хозяев в плане безопасности, питания и крова, и большинству из них приходится работать в тяжелых условиях.
- ✓ **Сексуальная эксплуатация.** Детей, ставших жертвами торговли людьми, особенно девочек, используют для работы в притонах, массажных салонах, на улицах и стриптиз – клубах, а также для съемок в порнографических фильмах. Точные цифры назвать трудно, но, согласно данным проведенной МОТ в 2000 году оценки использования детского труда в мире, 1,9 млн. детей подвергались эксплуатации в сфере коммерческой секс-индустрии, в условиях тяжелейшего физического, сексуального и психологического насилия и жестокого обращения со стороны торговцев людьми, сутенеров и “клиентов”.
- ✓ **Вербовка в вооруженные формирования.** По имеющимся оценкам, дети использовались в качестве солдат более чем в 30 текущих и недавно завершившихся военных конфликтах почти во всех регионах мира. Одни дети сами вступают в вооруженные формирования из-за бедности и жестокого обращения в семье, других рекрутируют насильно или похищают. В ходе вооруженных конфликтов детей используют в различных целях: они служат посыльными, носильщиками, поварами, выполняют роль “жен”, оказывая сексуальные услуги, либо участвуют в боевых операциях в качестве бойцов. Особенно уязвимы для вербовки дети из бедных семей или разлученные с родственниками те, кто находится вдали от родного дома, проживают в зоне военного конфликта, практически не имеют возможности получить образование или потеряли родителей.
- ✓ **Вступление в брак.** В семьях, живущих в крайней бедности, девочку нередко считают обузой, и ее брак с человеком более старшего возраста рассматривается как способ выживания всей семьи. Иногда мужчины, уехавшие на заработки за границу, пытаются найти себе жен из родных мест, и по этой причине несовершеннолетние невесты становятся объектом торговли людьми. Среди мужчин более старшего возраста растет спрос на молодых невест – девственниц, особенно в тех регионах, где люди боятся заразиться ВИЧ – СПИДом и степень риска заражения действительно высока. Иногда родственники побуждают девушек к раннему замужеству, ошибочно полагая, что это поможет им уберечься от ВИЧ – инфекции. Ранние браки широко распространены в Центральной и Западной Африке, где ВИЧ – инфицированы, соответственно, 40 и 49 процентов девушек в возрасте до 19 лет.
- ✓ **Незаконное усыновление.** Палермский протокол также охватывает торговлю в целях незаконного усыновления в случаях, “когда незаконное усыновление представляет

собой практику, аналогичную рабству”. Увеличение спроса на усыновление способствовало расширению незаконной торговли младенцами и детьми раннего возраста. Иногда матери из развивающихся стран сами продают своих маленьких детей, в других случаях новорожденного похищают, а матери сообщают, что ребенок родился мертвым.

- ✓ **Участие в спортивных состязаниях.** Детей, особенно мальчиков, продают и покупают для участия в скачках на верблюдах в качестве наездников. Этот вид спорта приносит немалые прибыли, а детей использовать особенно выгодно ввиду их небольшого веса. Скачки на верблюдах крайне опасны, и использование детей в качестве наездников может привести к тяжелым травмам и даже к их гибели. В случае проигрыша хозяева жестоко наказывают мальчиков – наездников, лишают их заработка и пищи, подвергают их жестокому обращению психологически и физически.
- ✓ **Попрошайничество.** Дети могут быть рекрутированы или стать жертвой торговли людьми для того, чтобы заставить их заниматься попрошайничеством или уличной торговлей. Иногда хозяева специально наносят детям увечья, чтобы их жалели и больше подавали.
- ✓ **Извлечение органов.** В Палермском протоколе извлечение органов особо упоминается как одна из целей торговли людьми. Выявлять случаи этой чудовищной практики и вести их учет практически невозможно, тем не менее, сообщения об этом поступают. Парламентарии должны знать о существовании этого подпольного вида деятельности.

Современные тенденции и вызовы торговли людьми

По оценке многих экспертов и международных организаций торговля людьми растет неуклонными темпами, приобретая новые формы вовлечения жертв, внедряясь в новые сферы экономики и вооружаясь самыми современными технологиями. Сегодня торговля людьми все больше и больше проникает в цифровое пространство, давая возможность преступникам оставаться анонимными, вербовать жертв в одной стране, находясь при этом в совершенно другой, и продавать их «услуги» клиентам удаленно.

Торговля людьми представляет собой латентный вид преступления с наименьшим риском выявления, приносящего наибольшие доходы. В 2021 году, по данным Глобальной экспертной оценки Global Organized Crime Index, торговля людьми вышла на первое место на международном криминальном рынке, опередив торговлю наркотиками, оружием, организацию нелегальной миграции и другие формы организованной преступности.

По оценкам МОТ эволюция торговли людьми за последние годы привела к смещению ее целей в сторону трудовой эксплуатации, принявшей преобладающий характер и при этом реже выявляемой, чем торговля людьми в целях сексуальной эксплуатации.

Высокую озабоченность вызывает тот факт, что количество пострадавших от торговли детей достигает 24–31% среди выявленных жертв торговли людьми, и именно дети больше других оказались в поле зрения преступников, вовлекавших их в сексуальную эксплуатацию онлайн.

Выросли объемы как транснациональной, так и внутренней торговли беременными в целях изъятия новорожденных для последующей перепродажи, выявление которой осложнено пограничной сферой сурrogатного материнства, не предполагающего последующую эксплуатацию ребенка. Отсутствие строгой регламентации в этой области медицинских услуг часто приводит к уголовному преследованию врачей и других участников процесса, а ни в чем не повинный ребенок лишается возможности воссоединиться со своей биологической семьей.

На четверть выросло число стран, фиксировавших торговлю людьми в целях эксплуатации в криминальной сфере (для наркоторговли, краж, мошенничества, подделки социальных льгот и др.). Например, в Великобритании в 2021 году этот вид эксплуатации впервые по распространенности превзошел другие формы принудительного труда, что вполне объяснимо. Даже там, где законодательно закреплено положение, освобождающее жертву торговли людьми от ответственности за преступления, совершенные под принуждением, принцип не наказания применяется крайне редко и в большинстве случаев жертвы оказываются таковыми дважды – сначала их эксплуатируют преступники, а потом наказывает государство.

На 20% увеличилось число стран, отметивших рост торговли людьми с ограниченными ментальными и физическими возможностями в целях принудительного попрошайничества. Все эти данные получены из последнего Обзора по выполнению обязательств ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми за 2020–2021 годы. Мигранты, подвергшиеся эксплуатации, просят физически освободить их из неволи, так как самостоятельно убежать не в состоянии – небезосновательно боятся побоев, мести, того, что полиция вернет их «хозяину» или арестует и депортирует. Девушки боятся огласки и стигматизации, насмешек и насилия. Большинство мигрантов нуждаются в восстановлении документов, отобранных работодателями и для них признание нелегалами страшнее эксплуатации. А инвалиды и дети не обращаются, так как зачастую не осознают, что стали жертвами тяжкого уголовного преступления.

Признаки, по которым можно распознать человека, вовлеченного в экстремизм

1. Внезапное изменение лексики, не связанное с ранее употребляемыми словами:

- иерархия в религиозной или военизированной структуре (эмир, эмират, джихад, моджахед),
- использование манипулятивных психотехник при вовлечении молодежи, новые социальные обязательства (иншалла (клянусь), «хлебом клянусь», упоминание названий джамаатов, к которым принадлежит человек),
- цитаты из религиозных текстов или ссылки на них.

Такого рода «ключевые слова» обычно используются в пропагандистских листовках, брошюрах, материалах, в том числе, псевдо-религиозного разъясняющего характера.

2. Резкое изменение манеры поведения, ранее не характерного для конкретного человека:

- внезапно, без видимых причин бросает курить, употреблять спиртные напитки, использовать бранные слова, объясняя это новыми правилами жизни;
- общительный молодой человек становится замкнутым, настороженным; раздражительным в случае расспросов о его состоянии;
- симптоматика устойчивого страха, подозрительности. Возможен и диаметрально противоположный вариант – человек становится уверенным, даже самоуверенным и высокомерным, получая поддержку в новой социальной группе;
- внезапная интенсивная увлеченность силовыми видами спорта, восточными единоборствами, стрельбой, владение холодным оружием;
- внезапная, без видимых причин, увлеченность религиозными, эзотерическими материалами (видеоролики, тексты, специализированные электронные ресурсы); в разговоре – ссылки на новые авторитеты в этой области или ссылки на содержание видеороликов, текстов, сайтов;
- увлеченность специальными компьютерными играми, в которых разыгрываются смешанные (онлайн и оффлайн) сценарии, основанные на пропаганде религиозного, расового, этнического, политического противостояния, включающие прямые насильственные действия в реальной жизни и требующие фото-, видеоотчета в онлайн режиме. Пример – электронная «Большая игра. Сломай Систему», о которой говорилось выше;
- изменяется отношение к женщине. Поддерживаются и одобряются разговоры о неполноценности женщин, их невысоких умственных способностях и личных качествах. Отношение к женщине становится высокомерным, как к «низшему существу»;
- резкое и внезапное изменение пищевого рациона – отказ от блюд из свинины, обилие растительной пищи и травяных приправ.

3. Смена обычной одежды на специализированную, смена прически:

- например, девушка из православной семьи начинает носить хиджаб; из гардероба исчезают т.н. «вызывающие» элементы одежды (декольтированные блузы, короткие юбки, чрезмерно яркая и пестрая одежда); изменяется прическа (голова в

общественном месте всегда покрыта платком); из обихода исчезают духи и косметика;

- мужчина перестает носить галстук; цвета одежды «темнеют» и становятся однородными; появляются специализированные четки; отращивается характерная борода. Лица, принадлежащие к ваххабизму, перестают носить нижнее белье, что соответствует особой традиции;
- появляются татуировки на арабском языке, чаще всего это цитаты из исламских религиозных текстов, а также татуировки, пришедшие из культуры «исламских моджахедов» (татуировки на японском или китайском языках в современной культуре воспринимаются скорее, как интересные картинки, придавая владельцу стиль и элемент загадочности).

4. Использование манипулятивных психотехник при вовлечении молодежи

- из разряда очевидного: в гардеробе молодого человека появляется одежда с нацистской символикой, стилизованные ботинки, предметы-атрибуты (например, значки с нацистской символикой); наносятся татуировки с нацистской символикой или цитатами из соответствующих источников; стрижка очень короткая или голова обривается.

5. Появление новых знакомых/приятелей, новой социальной микрогруппы с неочевидной социальной идентификацией:

- новые знакомые не принадлежат к прежней среде,
- по возрасту значительно старше,
- явное несовпадение круга интересов и круга знакомых,
- новые знакомые не сообщают сведений о своей предыдущей жизни или умышленно искажают их,
- новые знакомые избегают знакомств с семьей или ближайшим окружением молодого человека, предпочитают общение онлайн или в собственной группе.

Признаки вербовщиков:

1) Как правило, новый знакомый начинает активно интересоваться вашей личной жизнью, увлечениями, проблемами, заботами, финансовым положением. Он делает это для того, чтобы найти нужную «кнопку», чтобы в будущем надавить на человека.

2) Выяснив, чего или кого человеку не хватает, вербовщики стараются занять пустующую нишу в жизни человека. Он стремится стать вам другом, любовником, соратником, учителем, спасителем и пр. Старается помочь решить ваши проблемы (даже если Вы его об этом не просите), чтобы в дальнейшем вы чувствовали себя обязанным ему. Вот фразы, которые должны насторожить: «я хочу тебе помочь», «ты себе даже не представляешь, как тебе сейчас нужна помощь».

3) Вербовщик будет стараться изменить вашу привычную жизнь: «порвать с людьми, которые тебя не ценят», «обрести новых друзей», «игнорировать родителей и родственников, которые не понимают твоей уникальности, твоего таланта», будет рекомендовать читать книги или статьи, которые «изменяют твою жизнь, твои представления об окружающем мире».

Вербовщик будет манипулировать эмоциональным состоянием для того, чтобы запрограммировать на определенное поведение. Он может либо соглашаться с вами: «Ты все правильно говоришь. Я с тобой полностью согласен. Все, о чем ты только что рассказала, помню, было и у моей знакомой». Либо резко осуждать ваше мнение: «Все, что ты говоришь, нелогично! Вот у тебя есть психологическое образование? Тогда будь добра молчать».

4) Главная задача вербовщика — сделать человека беззащитным перед манипуляцией, заставить человека усомниться в своем мировоззрении, в своих жизненных принципах, идеях.

5) Потом он пообещает решить все проблемы разом, но при условии выполнения некоего задания. В качестве теста может попросить о любой, самой простой услуге. Если жертва соглашается, то она попала к вербовщику на крючок.

6) После этого обычно следует приглашение познакомиться лично, посетить какое-нибудь собрание или встречу, чтобы найти новых друзей.

ПОМНИТЕ! Что вербовщики внешне не отличаются и особо не выделяются своим поведением.

Что делать, если вы обнаружили совокупность тревожных признаков?

Сообщить в правоохранительные органы.

Вопросы подневольного домашнего труда

По данным МОТ, домашние работники-мигранты относятся к одной из наиболее уязвимых категорий работников в мире. Многие исследования свидетельствуют, что все домашние работники, будь они гражданами страны, легальными или нелегальными мигрантами, не защищены от тяжелых и эксплуататорских условий труда. Однако следует подчеркнуть, что уязвимость мигрантов, в особенности нелегальных мигрантов - женщин, часто усугубляется тем, что они не знают языка и законов страны, местных условий и культурных традиций.

Изоляция и отсутствие информации

Нелегальный административный статус женщин - трудовых мигрантов заставляет их вести себя еще более обособленно с тем, чтобы избежать рисков (проверки документов, депортации и т.д.). Кроме того, они часто в недостаточной степени владеют языком страны пребывания, изолированы и не осведомлены о своих правах. Скрытый характер домашнего труда усугубляет их изоляцию и ограничивает доступ к информации, а также к средствам защиты и оказания помощи, даже в тех случаях, когда они существуют.

Отсутствие трудового контракта

В связи с тем, что домашний труд в основном имеет место в неформальной экономике, вряд ли следует ожидать соблюдения даже основных положений трудового законодательства. Условия труда и правоотношение между нанимателем и работником часто основаны на устной договоренности, а не на письменном контракте. Более того, большинство работников, в особенности наиболее уязвимая группа женщин-мигрантов, не в состоянии вести переговоры об условиях их труда. Административный статус и дисбаланс власти Уязвимое положение, в котором часто оказываются мигранты в результате их неустойчивого или нелегального административного статуса, оказывает влияние на трудовое правоотношение. Исследователи подчеркивают, что это отношение более не выражается в рамках обязательств, защиты и ответственности, а скорее определяется отношениями власти и эксплуатации, зависимости и признательности⁸. Помимо этих факторов, дисбаланс власти между нанимателем и работником усугубляется недостаточностью мер по оказанию содействия и ограниченностью средств по возмещению ущерба, доступных для домашних работников.

Административная зависимость и уязвимость, непреднамеренно вызванные миграционной политикой

Растущий спрос на услуги домашних работников в развитых странах и странах с экономикой переходного периода привел к увеличению числа государств, разработавших миграционную политику с целью облегчения миграции женщин, ищущих работу в секторе домашних услуг. Характер и рамки миграционных программ или соглашений зависят от существующих социальных договоров и миграционного законодательства.

Международное сообщество и организации общин вместе с тем признают, что эта политика не обеспечивает достаточного уровня защиты домашних работников-мигрантов, в особенности в случаях, если законность их пребывания в стране зависит от конкретного рабочего контракта или нанимателя, а работник не может поменять работодателя или сектор

⁸ B. Anderson, "A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers", in *European Journal of Women's Studies* 14 (2007), p. 255.

труда. Кроме того, важно выработать и применять такую политику и практику в отношении трудовой миграции, которая способствует созданию легальных и надежных каналов миграции с учетом гендерного фактора в целях совершенствования мер защиты женщин и девушек и снижения рисков злоупотреблений. В этой связи также важно отметить, что инициативы принимающих стран, которые поощряют миграцию и дают разрешение на законное пребывание в стране посредством выдачи специальных виз для домашних работников, могут иметь непреднамеренные последствия и способствовать созданию ситуации зависимости и уязвимости трудовых мигрантов без предоставления им защиты или возможности изменить свою ситуацию. В целом, чем более ненадежным является правовой статус трудовых мигрантов, тем сильнее их зависимость от работодателя и тем более уязвимыми они оказываются к эксплуатации.

Дискриминация и насилие на рабочих местах.

Различные проявления гендерного насилия все еще сохраняются в обществе и, более того, поддерживаются под видом устоявшихся социальных норм, обычаев, традиций, религиозных обрядов. Такими проявлениями являются - трудовая дискриминация, сексуальные домогательства, гендерное насилие на рабочих местах.

Трудовая дискриминация — это действие работодателя, неблагоприятно влияющее на трудовые отношения работника в таких сферах, как прием на работу, продвижение по службе, уход в отпуск, увольнение, забастовка, перевод на нижеоплачиваемую должность, перевод рабочего места на другую территорию, понижение оплаты, изменение рабочего времени, объявление выговора, принудительный труд, насилие на рабочих местах и т.п.

Насилие и домогательства — это ряд неприемлемых форм поведения или угрозы таковых, будь то единичный или повторный случай, целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Гендерное насилие и домогательства направлены на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Проявление насилия может варьироваться от угроз и словесных оскорблений (выражения намерения причинить вред, включая словесные угрозы, угрожающий язык тела и письменные угрозы) до физических нападений и даже убийств (побои, изнасилования, применение оружия, такого как огнестрельное и травматическое оружие, ножи, окружающие предметы...).

Гендерная дискриминация (прямая, косвенная) - любое различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает права и интересы лиц по признаку пола; направлена на ослабление или лишение признания, пользования или осуществления равноправия мужчин и женщин в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любых других областях общественной жизни.

Равные возможности - система средств и условий, необходимых для реального достижения гендерного равноправия.

Сексуальное домогательство - действия сексуального характера, выраженные словесно или физически, унижающие и оскорбляющие лицо, находящееся в трудовой, служебной, материальной, семейной и иной зависимости (Закон КР от 4 августа 2008 года No 184 «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»).

Насилие на рабочем месте, как правило, возникает в определенных профессиональных условиях. Наиболее подвержены этому риску водители такси, медицинские работники, сотрудники розничной торговли и сферы услуг, работники сферы коммунальных услуг, курьеры по доставке продуктов и товаров, сотрудники служб безопасности и правоохранительных органов, сотрудники гостиничного бизнеса и общественного питания. Международная организация труда (МОТ) относит насилие на рабочем месте к опасному производственному фактору, приводящему к смерти и травмированию людей.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

г. _____ " ____ " _____ 20__ г.

_____, именуемое в дальнейшем "Работодатель»
(Наименование предприятия)
тель", в лице _____ и гр. _____ в дальней
(Ф.И.О., должность) (Ф.И.О.)
шем "Работник", заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Предмет договора

1.1. Работник принимается на должность _____

_____ (указать полное наименование должности согласно штатному расписанию)

1.2. Работнику устанавливается испытательный срок на _____
_____ месяца.

II. Права и обязанности сторон

2.1. Работник обязуется:

2.1.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, приказы и распоряжения Работодателя.

2.1.2. Подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка предприятия.

2.1.3. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Предприятия.

2.1.4. Бережно относиться к имуществу предприятия.

2.1.5. Правильно и по назначению использовать переданное ему для работы оборудование, приборы, материалы.

В случае необходимости, по соглашению с Работодателем, Работник вправе использовать на предприятии личное имущество, или передать его во временное пользование на возмездной или безвозмездной основе.

2.1.6. Соблюдать правила, инструкции по охране труда и распоряжения Работодателя по безопасному ведению работ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечить Работника работой (материалами, оборудованием, заданием и т.д.) в соответствии с его специальностью и квалификацией.

2.2.2. В случае производственной необходимости или простоя, Работодатель имеет право временно перевести Работника с учетом его специальности и квалификации на другую работу на этом же предприятии, за исключением работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья.

2.2.3. Создать Работнику здоровые и безопасные условия труда и обеспечить Работника специальными средствами защиты.

2.2.4. Организовать за свой счет Работнику проведение предварительного при заключении трудового договора медицинского осмотра.

2.2.5. Обеспечить прохождение Работником обучения по охране труда и систематически проводить проверку его знаний.

2.2.6. Информировать Работника о состоянии охраны труда на его рабочем месте.

2.2.7. Работодатель имеет право привлекать Работника на сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, в связи с производственной необходимостью, только с письменного согласия Работника в каждом конкретном случае, с соблюдением условий оплаты или предоставления компенсаций, предусмотренных п.3.4 настоящего договора.

III. Оплата труда

3.1. Работнику устанавливается ежемесячный оклад (заработная плата) в размере _____ сом (процентов).

3.2. Работнику также устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за выслугу лет в размере _____;
- ежемесячная (ежеквартальная) премия в размере _____;
- вознаграждение по итогам работы за год (согласно Положению о выплате вознаграждения) в размере _____.

3.3. Заработная плата выплачивается один раз в месяц не позднее _____ числа каждого месяца (или два раза в месяц с указанием конкретных дат выплат).

3.4. Сверхурочная работа и работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работнику устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; или
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (указать).

4.2. Продолжительность рабочего времени в течение рабочего дня составляет _____ часов, перерыв _____ час(а).

4.3. Работнику предоставляется ежегодный трудовой отпуск продолжительностью _____ рабочих дней, в том числе:

- основной удлиненный отпуск _____ рабочих дней;
- дополнительный отпуск _____ рабочих дней.

4.4. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков на предприятии либо в любое время в течение рабочего года по соглашению сторон.

4.5. Работодатель может отозвать Работника из отпуска в связи с производственной необходимостью только по его желанию и с его письменного согласия по истечении двенадцати дней с начала отпуска, с обязательным предоставлением неиспользованных дней отпуска в течение данного рабочего года.

4.6. По соглашению сторон Работник может использовать предоставленный ему оплачиваемый отпуск частями.

4.7. В случае необходимости Работодатель вправе предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

4.8. В случае неиспользования Работником оплачиваемого отпуска в полном объеме, по его желанию, ему может быть выплачена денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.

V. Гарантии и компенсации

5.1. В случаях выполнения Работником государственных, общественных или воинских обязанностей, участия в суде, прохождения обследования в медицинских учреждениях для определения их годности к работе, а также в иных случаях, установленных законодательством, за Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.2. Работодатель возмещает дополнительные расходы Работника при командировках и разъездном характере работ, при переезде на работу в другую местность, а также расходы по использованию имущества, принадлежащего Работнику.

5.3. Работнику выплачивается денежная компенсация при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные отпуска.

VI. Ответственность сторон

6.1. За нарушение Работником трудовой дисциплины Работодатель вправе применить к нему одно из следующих дисциплинарных взысканий:

- выговор;
- штраф в размере не более 20 процентов среднего месячного заработка;
- прекращение трудового договора.

6.2. Вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, Работодатель возмещает в полном объеме.

6.3. Работодатель возмещает Работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

6.4. В случае причинения Работодателем вреда имуществу, принадлежащего Работнику, Работодатель возмещает этот вред в натуре.

6.5. За вред, причиненный имуществу Работодателя, Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

VII. Особые условия

7.1. Ознакомление Работника с условиями техники безопасности и Правил внутреннего распорядка производится в соответствии с действующим на предприятии порядком.

7.2. За Работником закрепляется следующее оборудование _____

(указать перечень оборудования, материалов и т.д.)

7.3. В случае возникновения на рабочем месте Работника обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью, Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения Работодателем этих обстоятельств, с сохранением за Работником среднего заработка.

VIII. Изменение и прекращение трудового договора

8.1. Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон в любое время.

8.2. Настоящий договор может быть прекращен по инициативе Работника, с предупреждением об этом Работодателя письменно за две недели.

8.3. Договор может быть прекращен по инициативе Работодателя в следующих случаях:

1. изменение технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидации предприятия;
2. несоответствие Работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;
3. систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей;
4. однократное нарушение Работником своих трудовых обязанностей;
5. прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющимся совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда;
6. прекращение трудового договора с руководителем предприятия в связи со сменой собственника.

8.4. Трудовые споры, возникшие между сторонами договора, разрешаются в соответствии с законодательством.

8.5. В случае прекращения трудового договора Стороны возвращают имущество, переданное ими в пользование друг другу.

8.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

8.7. Договор составлен в 2-х экземплярах, по одному экземпляру каждой стороне.

8.8. Договор действует в течение _____ (года, лет) с " ____ " _____ 20____
г. по " ____ " _____ 20____ г.

IX. Реквизиты сторон

Работника Работодателя

(Ф.И.О.) г. _____

паспорт: серия _____ ул. _____

N _____ выдан р/с _____

Директор _____

Работник _____

М.П.

Разъяснения по трудовому законодательству.

- Если работник при отсутствии письменного трудового договора фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенными со дня начала работы. Фактическое допущение работника к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить с ним письменный трудовой договор (ст. 57 ТК КР).
- На основании заключенного трудового договора прием работника на работу в трехдневный срок оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя. Приказ (распоряжение, постановление) работодатель объявляет работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания (ст. 58 ТК КР).
- Часто необоснованно заключаются срочные трудовые договора, перечень условий для заключения срочного трудового договора приведен в ст. 55 ТК КР. Распространенным является нарушение в связи с установлением испытательного срока.
- Условие о том, что работник принят с испытательным сроком должно быть зафиксировано в трудовом договоре, иначе работник принят без испытания (ст. 62 ТК КР).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- ✓ беременных женщин;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

- Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.
- В трудовую книжку вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора.
- При прекращении трудового договора трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы). За несвоевременную выдачу трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника работодатель выплачивает работнику средний дневной заработок за каждый день задержки выдачи трудовой книжки.

Испытательный срок для рядовых работников, не может превышать трех месяцев.

Трудовая функция работника – это: выполнение работы по занимаемой должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии или специальности с указанием соответствующей квалификации (первый вариант); выполнение конкретного вида работы, порученной сотруднику (второй вариант).

- Условие о том, что работник принят с испытательным сроком должно быть зафиксировано в трудовом договоре, иначе работник принят без испытания (ст. 62 ТК КР).
- Нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. Стандартным выходным является воскресенье. За труд свыше этого времени полагается компенсация.
- Работникам гарантировано время отдыха: обед, выходные, отпуск.

Перерыв на обед – не менее 30 минут и не более 2 часов в середине дня.

Вы имеете право на отпуск по графику – 28 календарных дней.

- Иногда работодатель делит вашу заработную плату: часть выдаётся через банк или кассу (ее называют «белой», т.к. она видна государству и с нее платят налоги), а часть «на руки». Обычно зарплата, которую выдают на руки нигде не прописана и обусловлена только устным договором. Такую зарплату, часто называют «зарплата в конверте». Если вы соглашаетесь на такие условия оплаты, то должны понимать, что это ставит Вас в уязвимое положение – отпускные и больничные считаются из «белой» части зарплаты, а зарплату «в конверте» работодатель может вовсе не выплатить.
- Вы вправе уволиться по собственному желанию.

О своем решении уволиться Вы должны предупредить работодателя за две недели. Если Вы договоритесь, работодатель может уволить Вас и до истечения двух недель.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 83 ТК КР):

- В случаях прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня) трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем.
- Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности (больничный) и в период пребывания в отпуске.
- Работодатель не может просто так уволить Вас «по статье» — это лишь попытка Вас напугать. Если Вы не хотите увольняться, ни в коем случае не пишите заявление об увольнении по собственному желанию.

Правила составления резюме.

Резюме – это первое впечатление о Вас. Грамотно составленное и оформленное резюме демонстрирует Вашу профессиональную компетентность и уверенность в своих силах. Когда объявляется конкурс на любую позицию, работодателю приходит большое количество резюме, из них выбираются самые лучшие. Даже если Вы являетесь эксклюзивным специалистом в какой-либо области, но не смогли этого достаточно четко отразить в резюме или оформили его на скорую руку, увы, шансы получить приглашение на собеседование очень малы.

Главная цель резюме - сделать так, чтобы работодатель захотел встретиться с Вами. В центре любого хорошего резюме должна быть демонстрация собственных успехов и достижений.

Персональная информация. Должна содержать фамилию, имя и отчество, дату рождения, контактную информацию. Укажите домашний и мобильный телефоны, адрес электронной почты.

Желаемая должность. В компании может быть открыто несколько вакансий, поэтому лучше укажите должность, на которую претендуете.

Основное образование. Укажите годы начала и окончания учебы, полное название учебного заведения, полученную специальность. Если у Вас нет опыта работы, лучше подробно описать ход и результаты учебы и указать места прохождения практики. В разделе образование (помимо основного) указывайте только те курсы и тренинги, которые отвечают намеченной цели.

Опыт работы. Лучше всего представить последовательность перехода с одной должности на другую (или из одной компании в другую) в обратном порядке (начинайте с последнего). Указывайте даты с точностью до месяца. Не указывайте слишком много мест работы. Акцентируйте внимание работодателя на том опыте, который соответствует Вашей теперешней цели. Не забудьте описать свои профессиональные достижения, если такие есть.

Что делать, когда опыта мало? Опишите ВЕСЬ опыт работы!

Если Вам не хватает опыта работы по специальности, необходимо включить в резюме весь опыт работы:

- производственную практику на старших курсах;
- летнюю работу;
- помощь преподавателям в вузе;
- частную предпринимательскую деятельность;
- временную работу в проектах;
- неоплачиваемую работу (возможно, участие в организации конференций, работу в общественных или благотворительных организациях).

Вы должны показать, что умеете работать и добиваться результатов. Особенно выделите опыт, значимый для вакансии, которую хотите получить. Один из способов увеличить свой рабочий опыт (по крайней мере, в восприятии работодателя) — это разбить описание работы на фрагменты и детально их разъяснить.

Дополнительные сведения. Рассказывайте только о том, что может пригодиться для выполнения соответствующих должностных обязанностей: личные качества, знание компьютерных программ, деловые связи, владение иностранными языками, водительские права, наличие автомобиля, готовность к командировкам и ненормированному рабочему дню.

Включите в резюме всю позитивную информацию. Укажите премии и грамоты за академические успехи. В раздел "Другая значимая информация" можно (и нужно) внести такие пункты, как:

- выигранные гранты, конкурсы ("Лучший проект" и т.п.);
- награждения;
- назначения, выборные должности (например, староста курса);
- средний балл успеваемости (если он выше 4).
- Обязательно укажите технические навыки и навыки работы с программами ПК.

Личные качества. Описывая свои личные качества, пишите о тех, которые адекватны желаемой должности.

Рекомендации. Если Вы на хорошем счету в выпускающем вас учебном заведении, то можете указать в качестве рекомендателя преподавателя (преподавателей) этого заведения (конечно, предварительно согласовав с ними этот вопрос). В этом случае уместно указать ФИО, должность, научные звания рекомендателя и координаты для связи с ним. Если Вы указали подобную информацию в резюме, заранее побеспокойтесь о рекомендательном письме. Если у вас имеется опыт работы, то можно взять рекомендательное письмо с предыдущих мест работы.

Исключите незначимую информацию. Если в объявлении о вакансии не было особого требования, не присоединяйте к резюме рекомендательные письма, копию вкладыша диплома или сертификатов.

Есть разные мнения относительно того, указывать ли год рождения. В различных пособиях говорится, что это не обязательно. Опыт показывает, что, отсутствие этой информации раздражает работодателя. Она ему все равно нужна, и он будет ее уточнять, пока не состоялась беседа, он вынужден вычислять Ваш возраст по другим признакам (год поступления в вуз и пр.).

Если работодатель не просил указывать желаемый уровень зарплаты, этот пункт можно пропустить. При личной встрече с работодателем можно сформулировать причины ухода с прежнего места работы, личные качества, хобби, сведения о семье, состоянии здоровья.

Необязательно указывать: адрес, место рождения, семейное положение.

Не рекомендуется указывать: антропометрические данные (рост, вес и т.п.), знак зодиака, социальное происхождение, вероисповедание, политические взгляды и, как правило, национальность, хобби и увлечения (исключением могут быть те, которые соответствуют главной цели).

Составляя резюме, постарайтесь поставить себя на место работодателя и спросите, зачем Вам, как работодателю, знать те или иные сведения о кандидате и что Вам было бы интересно спросить у него.

Основные требования к стилю написания резюме. Краткость, конкретность, активность. Постарайтесь разместить весь объем информации на одной странице (А4), но не перегружайте ее. Учтите, что резюме на двух страницах выглядит лучше, чем втиснутое в одну страницу. Если ваше резюме все-таки заняло две страницы, пронумеруйте их и продублируйте контактную информацию на других листах. Не скрепляйте страницы и не печатайте с обеих сторон листа. Резюме должно быть написано разборчивым простым шрифтом (шрифт — Times New Roman или Arial, размер шрифта - 12-14 пунктов), избегайте рамок или трудно читаемых шрифтов. Для расставления акцентов в резюме лучше использовать полужирный шрифт (не курсив, не подчеркивание).

Глоссарий

Интеграция - процесс сближения двух или более политических структур, направленный в сторону взаимного сотрудничества, в более узком смысле это формирование некоторого целостного комплекса политических систем на межгосударственном уровне.

Правосубъектность — свойство субъекта, в данном случае государства, иметь права и юридические обязанности и осуществлять их в своих действиях.

Что такое черный список?

Выражение "черный список", распространенное среди граждан, юридически означает временное ограничение въезда иностранному гражданину на территорию государства, гражданином которого он не является. Ограничение на въезд имеет право установить любое государство иностранному гражданину или лицу без гражданства, нарушившему законы и порядки данного государства (государства трудоустройства).

Как избежать нанимателей-аферистов?

Многочисленные посредники, обещающие невероятно высокие заработки, лучшие перспективы и много других (почти неземных) благ, как правило, оказываются обыкновенными мошенниками. В результате их помощи люди оказываются в чужой стране без денег, документов и вообще в качестве нелегалов, незаконно проникнувших в страну.

Поэтому, собираясь за рубеж, обязательно постарайтесь позаботиться о следующих вещах:

- Любая компания, занимающаяся трудоустройством за рубежом, обязана иметь лицензию. (Для проверки наличия лицензии зайдите на сайт Информационно-консультационного центра Государственной миграционной службы КР).
- Требуйте заключения договора на трудоустройство в данной стране.
- Обратите внимание на наличие офиса.

Если лицензии нет, с большой вероятностью вы будете обмануты. Помимо лицензии, фирма-посредник должна иметь свидетельство о государственной регистрации и договор с иностранной фирмой-работодателем.

Если вы ориентировались при поиске работы на рекламное объявление, то запомните: надежную фирму отличает информативность объявления - в нем будут содержаться не только наименование вакансии и быть может сведения о зарплате, но и список предоставляемых компанией услуг, контактные номера, адрес офиса, а также номер лицензии. Обратите внимание на грамотность рекламы.

Вы можете также поискать название фирмы (в том числе и фирмы-посредника) в Интернете. Отсутствие информации и отзывов - повод задуматься.

Обещание официального трудоустройства без испытательного срока, денежные сборы, дополнительный сбор на документы, которые гарантируют вам стопроцентный прием на работу, – все это уловки мошенников и аферистов.

Никогда и никому не отдавайте свой паспорт. Единственное исключение: посольство, где вам будут оформлять визу (ну и пограничный контроль на границе). Во всех остальных случаях держите паспорт и другие важные документы у себя.

Должен ли работодатель предоставлять жилье?

Это зависит исключительно от договоренностей с самим работодателем - причем не устных, а письменных, обозначенных в трудовом договоре. Обязательной нормы, согласно которой иностранный наниматель должен выделить вам жилье на время работы на него, нет.

Есть ли какие-то тонкости трудового законодательства стран ЕАЭС, о которых должен знать трудовой мигрант из Кыргызстана?

При заключении договора нужно проследить за тем, чтобы трудовой договор в обязательном порядке был зарегистрирован в органах занятости (по примеру РФ), обязательно нужно встать на учет в регистрационных и миграционных органах после въезда.

Нострификация - государственное признание в чужой стране диплома, учёной степени, звания, полученных, в другой стране.

Резидент — это физическое лицо, имеющее постоянную регистрацию страны, а также постоянно проживающее в данной стране.

Эксплуатация – (женский род):

1. Извлечение прибыли классом собственников средств производства путём присвоения труда непосредственных производителей, трудящихся.
2. Использование для каких-н. целей.

Эксплуатация труда — присвоение результатов труда другого человека без обмена или с предоставлением взамен товаров (услуг, денег), стоимость которых меньше, чем стоимость, созданная трудом этого человека за рабочее время.

Требования для трудовой деятельности мигрантам ЦА в РК

Разрешение трудящемуся-мигранту выдается при представлении документов, подтверждающих законность его нахождения на территории Казахстана, а также уплату предварительного платежа по индивидуальному подоходному налогу (далее – ИПН) на период, указанный в заявлении на получение разрешения.

Для получения разрешения трудящийся-мигрант лично представляет в подразделение миграционной полиции по месту временной регистрации на территории Казахстана следующие документы:

- ✓ заявление-анкету о выдаче (продлении) разрешения трудящемуся-мигранту по форме согласно утвержденным Правилам;
- ✓ копию квитанции об уплате предварительного платежа по ИПН (оригинал предоставляется для сверки);
- ✓ копию документа, удостоверяющего личность, с отметкой о пересечении государственной границы (оригинал предоставляется для сверки);
- ✓ медицинскую справку по форме № 086/у, утвержденную приказом исполняющего обязанности Министра здравоохранения Республики Казахстан от 23 ноября 2010 года № 907 «Об утверждении форм первичной медицинской документации организаций здравоохранения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 6697);
- ✓ справку о прохождении дактилоскопирования и фотографирования (при наличии сведений о получении трудового разрешения мигрантом в течение предыдущего календарного года дактилоскопирование и фотографирование не производятся).

Если работодатель нанимает работника на постоянную работу или в оговоренный срок не закончены разовые работы, то может возникнуть необходимость в продлении разрешения.

Максимальный срок разрешения трудящемуся-мигранту не может превышать 12 месяцев.

Новое разрешение трудящемуся-мигранту выдается не ранее чем через 30 календарных дней после окончания срока предыдущего разрешения.

При обращении трудящегося-мигранта первичное разрешение или продление, а также отказ оформляются в течение рабочего дня со дня обращения.

Что делать, если обнаружили себя в списке граждан, въезд которым на территорию России временно ограничен?

Чтобы исключить себя из черного списка, нужно сделать следующее:

Шаг 1

предоставить заявление и копии следующих документов (при их наличии) -

- если близкие родственники (родители, супруг(а) или дети) имеют гражданство РФ (копия паспорта родителей, супруга или супруги являющийся гражданином РФ, копия свидетельства о регистрации брака и другие документы близких родственников, подтверждающие родственные отношения);
- если гражданин КР обучается в вузах РФ (копия справки с места учебы или документы, подтверждающие обучение);
- если гражданин имел урегулированный статус (копия разрешения на работу (патента), временного или постоянного вида на жительства);
- если гражданин является высококвалифицированным специалистом (копии соответствующих документов, судебное обжалование);
- если гражданин КР нуждается в безотлагательном лечении (копии справок, медицинских заключений и направлений).

Документы предоставлять по следующим адресам:

- информационно-консультационный центр при Государственной службе миграции при ПКР, по адресу: г. Бишкек, ул. Токтогула, 237 (перес. пр. Молодой Гвардии);
- по южному региону по адресу: г. Ош, ул. Ленина, 277;
- или направить в формате pdf на электронный адрес otmgr2016@mail.ru.

Шаг 2

Если вы не знаете причину и сроки запрета на въезд, получите бесплатно и заполните бланк заявления в адрес Главного управления МВД России и отправьте по почте заказным письмом в территориальное управление МВД России – инициатору закрытия въезда (инициатора запрета въезда уточняйте в базе ФМС РФ). К заявлению обязательно приложите копию паспорта. Правильно укажите свой обратный почтовый адрес, на который должен быть получен ответ на ваш запрос. Требуйте на почте и не теряйте отрывной талон об отправке заказного письма.

Также в соответствующий орган можно обратиться через сайт ФМС РФ ("Электронное обращение граждан").

В ряде случаев запрет на въезд в Россию может быть инициирован иными государственными органами (Федеральная служба безопасности РФ, Государственная пограничная служба РФ, РосПотребНадзор, Федеральное медикобиологическое агентство, Федеральная налоговая служба РФ, Федеральная служба судебных приставов, Министерство иностранных дел РФ, Федеральное агентство связи, Министерство транспорта) в этом случае, информацию о запрете на въезд по линии ФМС получить не сможете. В подобных случаях запрос о причинах и сроках запрета отправляется в соответствующий государственный орган РФ.

Шаг 3

Если вы не обнаружили себя в базе ФМС РФ, однако при пересечении границы вам не разрешили въезд или сняли вас с рейса в аэропорту, вам необходимо:

- обратиться в ГСМ при ПКР за бланком заявления (или скачать его на сайте ГСМ), адресованного в Федеральную пограничную службу ФСБ России;
- заполнить заявление;
- самостоятельно отправить по почте заказным письмом.

К заявлению обязательно приложите копию паспорта. Правильно укажите свой почтовый адрес, на который должен быть получен ответ на ваш запрос. Требуйте на почте и не теряйте отрывной талон об отправке заявления.

Шаг 4

Получив ответ о причине запрета на въезд в РФ от соответствующего органа, вам следует обратиться еще раз в ГСМ при ПКР и заполнить бланк заявления, если это необходимо.

Шаг 5

Если не получили письменный ответ от государственного органа России в течение 2 месяцев (с учетом периода доставки и срока рассмотрения заявления обращения граждан по законодательству РФ рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации письменного обращения), вы вправе обжаловать бездействие государственных подразделений России и их должностных лиц вышестоящему должностному лицу МВД России, а в прокуратуру РФ также заявлением с приложением отрывного талона, полученного ранее на почте при отправке первого заявления приложением копии паспорта.

ГСМ при ПКР не может оказать содействие в исключении из черного списка гражданам, которые были выдворены (депортированы) по решению судов и предписаний специальных служб РФ, в этом случае следует обжаловать решение о запрете на въезд в российских судах.

Федеративная Республика Германия

Немецкое трудовое законодательство не сосредоточено в одном законодательном акте, а содержится в различных юридических документах. Эти документы включают Гражданский кодекс Германии, различные федеральные законы, прецедентное право, коллективные договоры, соглашения рабочих советов и индивидуальные трудовые договоры.

Немецкое законодательство охватывает широкий спектр вопросов, связанных с занятостью, включая отношения между работодателем и работником.

1. Основные требования немецкого трудового законодательства

При трудоустройстве в Германии работники должны знать несколько ключевых требований по соблюдению немецкого трудового законодательства. Эти ключевые требования заключаются в следующем.

Письменные трудовые договоры

В Германии на начальных этапах приема на работу нового работника письменный трудовой договор не является обязательным. Однако в соответствии с Законом о документации (Nachweisgesetz) работодатель должен предоставить краткое изложение того, что влекут за собой трудовые отношения, в течение первого месяца после того, как работник приступит к работе. Это должно включать такие детали, как:

- Персональные данные работодателя и работника;
- Когда официально началось трудоустройство;
- Должностная инструкция с указанием обязанностей, места работы и графика работы;
- Зарплата или почасовая ставка;
- Какое право на отпуск и период уведомления применяются;
- Любая ссылка на соответствующие коллективные договоры;
- Если ожидается, что сотрудник пройдет испытательный срок, прежде чем ему будет предложена постоянная должность

Минимальная зарплата в Германии

В Германии ежегодно определяется минимальная заработная плата, которую работодатели на национальном уровне должны платить своим работникам. С 1 января 2024 года минимальная заработная плата составляет 12,41 евро в час.

Ограничения рабочего времени

Существуют ограничения на то, сколько часов немецкие сотрудники могут легально работать в неделю. В то время как среднестатистический сотрудник, работающий полный рабочий день, работает от 36 до 40 часов в неделю, можно работать и до 48 часов в неделю, но это нетипично. Все сотрудники, работающие по 6–9 часов в день, имеют право на 30-минутный перерыв, а перерыв между сменами должен составлять не менее 11 часов. «Неполный рабочий день» считается до 30 часов в неделю. Любой самозанятый человек не имеет ограничений по количеству часов, которые он может работать.

Праздники и каникулы

Федеральный закон об отпусках дает работникам, работающим полный рабочий день, право на минимум 20 дней отпуска в год. Этот срок увеличивается до 25 дней, если работник обычно работает при шестидневной рабочей неделе. В дополнение к этому праву

предоставляются праздничные дни. Многие работодатели в Германии предлагают больше отпусков, чем установленный законом минимум.

Увольнение работника в Германии

Существуют строгие законы, например, включенные в Закон о несправедливых увольнениях, которые обеспечивают надежную защиту от увольнения. Работодатели обязаны предоставить работникам период уведомления. Это может начаться с уведомления за 4 недели и варьироваться в зависимости от того, как долго сотрудник проработал в компании.

Больничный в Германии

Если работник заболит или получит травму на работе, он будет защищен положениями Закона о постоянном вознаграждении («Entgeltfortzahlungsgesetz»). Этот закон также регулирует выплату заработной платы в праздничные дни. Право на отпуск по болезни может длиться максимум 6 недель каждые 12 месяцев, но при определенных обстоятельствах возможно продление. Чтобы сотрудники имели право на отпуск по болезни, они должны проработать у работодателя не менее 4 недель. Немецкие рабочие также имеют право взять отпуск продолжительностью до 10 дней по уходу за больными членами семьи.

Отпуск по уходу за ребенком и по беременности и родам в Германии
Законы об отпуске по беременности и родам и праве на отпуск по уходу за ребенком содержатся в Законе об охране материнства («Mutterschutzgesetz») и Законе о родительских пособиях и отпуске по уходу за ребенком («Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz»). Будущим мамам не нужно работать за шесть недель до родов или до 12 недель, если они рожают преждевременно. После родов матери имеют право на 8-недельный отпуск по беременности и родам. Оба родителя также имеют возможность взять отпуск по уходу за ребенком сроком до 3 лет после окончания этого периода, но этот отпуск неоплачиваемый.

2. Процедура трудоустройства для граждан Кыргызской Республики

В настоящее время граждане Кыргызской Республики могут трудоустроиться на территории Германии двумя путями: самостоятельно и посредством Частных агентств занятости.

В первом случае стоит отметить, что самостоятельное трудоустройство за рубежом может быть сопряжено с различными рисками:

Правовые риски

- Незнание местного законодательства.
- Работа без рабочей визы или разрешения.
- Неправильное оформление документов.

Экономические риски

- Недостаточное вознаграждение.
- Отсутствие социальных гарантий.
- Высокие затраты на жизнь.

Социальные риски

- Социальная изоляция.
- Отсутствие поддержки.

Риски, связанные с условиями труда

- Неадекватные условия труда.
- Эксплуатация.

Риски, связанные с трудовыми правами

- Отсутствие защиты прав.
- Дискриминация и харассмент.

Легальность и надежность трудоустройства

- Мошенничество.
- Ненадежные работодатели.

Для снижения этих рисков рекомендуется тщательно изучать законодательство страны направления, оформлять необходимые документы, использовать надежные ресурсы для поиска работы, обращаться за юридической консультацией, изучать культуру и налаживать социальные связи.

Что касается услуг Частных агентств занятости, то в первую очередь нужно обратить внимание на наличие у Частного агентства занятости разрешения на право трудоустройства граждан Кыргызской Республики за рубежом. Проверить его Вы можете на официальном сайте Центра трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики: www.migrant.kg. По состоянию на июнь 2024 года в Германию трудоустраивают 19 Частных агентств занятости и зачастую это на сезонные работы для студентов и подготовка медперсонала.

Важно также уделять особое внимание при подписании договора о предоставлении услуг Частными агентствами занятости, а также трудового договора. Особое внимание следует уделить пунктам, касающимся оплаты труда, рабочего графика, места работы, прав и обязанностей сторон. Убедитесь, что в договоре четко прописаны все условия, и у вас нет сомнений или недоразумений. Если какие-то пункты вызывают вопросы, не стесняйтесь попросить разъяснений у агентства.

При необходимости проконсультируйтесь с юристом, чтобы убедиться в законности и безопасности условий договора. Юридическая помощь может предотвратить множество потенциальных проблем и недоразумений.

Следование данным рекомендациям поможет вам сделать осознанный и безопасный выбор, открывающий новые возможности для профессионального роста и личного развития.

Если у вас остаются сомнения или вопросы, вы можете напрямую связаться с Центром трудоустройства граждан за рубежом. Контактные данные для обращений указаны на сайте (номер телефона, адрес электронной почты).

Рабочая виза в Германию

Гражданам Кыргызской Республики для трудоустройства на территории Германии необходимо иметь визу соответствующей категории. Для получения информации о перечне и подаче документов на визу необходимо обратиться в VisaMetric (<https://www.visametric.com/Kyrgyzstan/Germany/ru>). Ниже приведены основные шаги (визовые категории) для трудоустройства в Германии.

Карта возможностей

С 1 июня 2024 года «Карта возможностей» в соответствии с §§ 20a, 20b Закона о пребывании позволяет соискателям искать работу или принимать меры по признанию иностранных профессиональных квалификаций в Германии.

«Карта возможностей» в виде визы выдается максимум на один год, если на этот период имеются необходимые средства для проживания. Данная категория визы дает возможность пробной работы или частичной занятости в течение 20 часов в неделю во время вашего пребывания в Германии. Затем «Карту возможностей» можно продлить внутри страны еще на два года, при условии, что имеется предложение о квалифицированной работе внутри страны и оно одобрено Федеральным агентством занятости.

«Карта возможностей» действует для двух различных групп соискателей:

Вариант 1:

Соискателям, которые могут доказать, что их зарубежная квалификация полностью эквивалентна и, следовательно, считается «квалифицированным специалистом» в соответствии с пунктом 3 §18 Закона о пребывании, предоставляется прямой доступ к «Карте возможностей».

Информацию о том, как можно доказать эквивалентность своей квалификации, можно найти на сайте Посольства Германии в Кыргызской Республике.

Вариант 2:

Соискатели, которые не считаются квалифицированными специалистами, могут получить «карту возможности», если в совокупности имеются следующие документы:

- Подтверждение наличия не менее двух лет профессионального обучения, признанного государством, в котором оно было получено, или наличие высшего образования, признанного государством, в котором оно было получено.
- Подтверждение может быть только посредством соответствующей справки от Центрального управления зарубежного образования (ZAB). Альтернативный вариант: подтверждение профессиональной квалификации, выданное торговой палатой Германии за рубежом.
- Подтверждение владения немецким языком на уровне A1 или подтверждение владения английским языком на уровне B2 посредством языковых сертификатов, сертифицированных ALTE (например, Goethe-Institut, TELC GmbH, ÖSD, TestDaF, DSD Sprachdiplom; Cambridge, IELTS, TOEFL; которые были получены не позднее одного (1)) года назад)
- Подтверждение того, что в соответствии с §20b Закона о пребывании был получен минимальный балл в 6 баллов.
- Баллы начисляются на основе различных критериев (признание квалификации в Германии, знание языка, профессиональный опыт, возраст, связь с Германией и т.д.).

Голубая карта

Голубая карта ЕС в соответствии со статьей 18 Закона о пребывании предназначена для квалифицированных рабочих и IT-специалистов, которые должны быть трудоустроены на работу, соответствующую их квалификации, с установленной минимальной заработной платой.

К ним относятся:

Квалифицированные работники с зарплатой более 43 800 евро в год или 3 650 евро в месяц до отчислений, предоставившие подтверждение наличия университетской степени, признанной эквивалентной, или завершения программы высшего образования.

Квалифицированные работники с зарплатой более 39 682,80 евро в год или 3 306,90 евро в месяц до отчислений, которые, начиная карьеру, получили эквивалентную университетскую степень или квалификацию высшего образования не более чем за три года до подачи заявления на визу.

Квалифицированные работники с зарплатой более 39 682,80 евро в год или 3 306,90 евро в месяц до отчислений, получившие университетскую степень, признаваемую эквивалентной, и работающие в узкоспециализированных сферах, например: ученые естествознания, математики, инженеры, врачи, специалисты по IT или топ-менеджеры. Полный список профессий вы можете найти на официальном сайте Посольства Германии в Кыргызской Республике.

Специалисты и топ-менеджеры с зарплатой более 39 682,80 евро в год или 3 306,90 евро в месяц до отчислений, имеющие не менее трех лет профессионального опыта в сфере

информационных и коммуникационных технологий в течение последних семи лет до подачи заявления на визу.

Для получения Голубой карты ЕС необходимо, чтобы конкретное предложение о работе предусматривало период трудоустройства не менее шести месяцев.

Виза для работы студентам/учащимся в высших учебных заведениях во время каникул

Студенты Кыргызской Республики могут работать в Германии во время официальных каникул между семестрами. Эта работа возможна при наличии шенгенской визы и не считается трудовой деятельностью.

Работа во время официальных каникул не может превышать 90 дней; время каникул должно быть подтверждено высшим учебным заведением (с середины мая до середины сентября).

Все документы должны быть представлены с переводом на немецкий или английский языки; оригиналы должны быть представлены с переводом и копией.

1. Организации по защите прав трудящихся в Германии (Для интерактивной карты)		
№	Наименование организации	Локация/Контакты
1.	Федеральное министерство труда и социальных вопросов Германии (нем. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) - BMAS занимается разработкой и реализацией государственной политики в области труда и социальных дел, а также контролирует соблюдение трудового законодательства.	https://www.bmas.de/EN/Services/Contact/contact_node.html
2.	Федеральное агентство занятости (Arbeitsagentur) - Федеральное агентство по труду предоставляет услуги по трудоустройству, обучению и переквалификации, а также занимается вопросами безработицы и социальной защиты.	https://www.arbeitsagentur.de/en
3.	Конфедерация профсоюзов Германии (DGB) - Восемь организаций-членов DGB, насчитывающих более шести миллионов человек, представляют собой профсоюзы, которые представляют работников целых секторов и объединяют их в одной или нескольких отраслях промышленности или государственном секторе.	Адрес Кейтштрассе 1 10787 Берлин Контакт Телефон +49 30.240 60-0 Факс +49 30.240 60-324 Электронная почта: info.bvv@dgb.de Международный отдел Телефон +49 30 24060-524, -528 Факс +49 30 24060-408 Электронная почта: internationales@dgb.de
4.	Союз продуктов питания, развлечений и ресторанов (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) - Профсоюз работников пищевой промышленности, гостиничного и ресторанного бизнеса.	https://www.ngg.net/mitglieder/meine-ngg/erstanmeldung/

Турецкая Республика

Трудовые взаимоотношения в Турецкой Республике регламентируются Законом о труде Турецкой Республики (İş Kanunu). Уполномоченным государственным органом в сфере труда является Министерство труда и социальной защиты Турецкой Республики. Помимо Закона о труде, другими основными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в Турции, являются Закон о социальном страховании и всеобщем медицинском страховании (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu), Закон о профсоюзах и коллективных договорах (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu), Закон о труде и безопасности (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

1. Основные требования трудового законодательства Турецкой Республики

При трудоустройстве в Турецкой Республике работники должны знать несколько ключевых требований по соблюдению трудового законодательства. Эти ключевые требования заключаются в следующем.

Трудовой договор

Согласно турецкому трудовому законодательству - трудовые отношения возникают на основании трудового договора между работодателем и работником. Основные аспекты, которые должны быть отражены в трудовом договоре:

- общие и специальные условия труда;
- ежедневное или еженедельное рабочее время;
- базовая заработная плата и любые надбавки к заработной плате;
- временные интервалы выплаты вознаграждения;
- продолжительность, если это срочный договор; и
- и условия расторжения договора.

Договор о неполной занятости

Трудовой договор с частичной занятостью — это форма занятости, которая предполагает, как минимум, на тридцать три процента (33%) меньше часов в неделю, чем работа с полной занятостью.

К сотрудникам, нанятым по трудовому договору на неполный рабочий день, не могут относиться иначе, чем к коллегам, работающим полный рабочий день, исключительно из-за заключения трудового договора на неполный рабочий день. Соответственно, заработная плата и денежные выплаты совместителю должны выплачиваться пропорционально заработной плате сотрудника, работающего полный рабочий день.

Трудоустройство иностранных граждан

Согласно турецкому законодательству, иностранцы всех национальностей должны получить разрешение на работу для надлежащего трудоустройства в Турецкой Республике. Разрешение на работу также предоставит его владельцу право на проживание в стране. Иностранцы, желающие проживать исключительно в Турецкой Республике, будут обязаны подать заявление и получить отдельный вид на жительство.

В исключительных случаях иностранец также может получить Бирюзовую карту (при условии другой процедуры по сравнению с обычным разрешением на работу), если он считается высококвалифицированным специалистом в вопросах образования, вклада в науку и технику, культурную, художественную и спортивную деятельность. Это также позволит иностранному лицу надлежащим образом работать в Турецкой Республике.

Иностранные граждане имеют те же права и обязанности в отношениях работодатель-работник, что и граждане Турецкой Республики.

Минимальная заработная плата в Турецкой Республике

Обязательная минимальная заработная плата регулируется Положением о минимальной заработной плате. Обязательная минимальная заработная плата, действующая в Турецкой Республике на 2024 год, составляет 17 002,12 турецких лир брутто в месяц для сотрудников, работающих полный рабочий день.

Минимальная заработная плата, определенная коллективными договорами, не может быть уменьшена в индивидуальных трудовых договорах.

Изменения в заработной плате

Турецкое законодательство в принципе не требует конкретного и автоматического повышения заработной платы. Однако стороны могут договориться о конкретном увеличении в рамках коллективных договоров.

Размер повышения в трудовом договоре может быть свободно предусмотрен при условии, что повышенная заработная плата не будет ниже обязательного минимального размера заработной платы или коллективно согласованной повышенной заработной платы.

Что касается понижения заработной платы, то она может быть понижена только с согласия работника. В соответствии с трудовым законодательством Турецкой Республики снижение заработной платы является существенным изменением трудового договора. Таким образом, данное изменение может вступить в силу только при наличии письменного согласия работника.

Стандартное рабочее время и перерывы

Стандартная рабочая неделя состоит максимум из 45 часов. Однако продолжительность рабочего времени работников, ежедневная работа которых выполняется под землей по добыче угля, руды и другого нерудного сырья или связана со строительством шахт, а также работников, работающих на геологоразведочных объектах, не может превышать 37,5 часа в неделю.

Продолжительность работы работника в ночное время не может превышать 7,5 часов. Однако в сфере туризма, частных охранных и медицинских услуг работа в ночное время может осуществляться продолжительностью более 7,5 часов с письменного согласия работника.

Обеденный перерыв

Установленные законом минимальные периоды отдыха (перерывы на обед и отдых) не включаются в рабочее время и поэтому не оплачиваются.

Минимальные периоды отдыха

Это минимальные периоды отдыха, предусмотренные Законом о труде, которые работодатель может увеличить (но не уменьшить).

Минимальный еженедельный период отдыха

Сотрудники имеют право на непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 часов.

Максимально разрешенное рабочее время

Согласно Трудовому кодексу максимально разрешенная продолжительность рабочего времени (без учета сверхурочной работы) в неделю составляет 45 часов.

Продолжительность рабочего времени в день без учета перерывов не может превышать 11 часов.

Сверхурочная работа

Работодатели могут потребовать от сотрудников работать сверхурочно, если это согласовано в трудовом договоре или в определенных случаях, таких как: повышенный промышленный

спрос или, когда затрагиваются общественные интересы. Работодатель может назначить сверхурочную работу продолжительностью до 270 часов в год.

Исключения

Работники горнодобывающей промышленности не могут работать сверхурочно, за исключением случаев, когда необходима принудительная сверхурочная работа или в случае чрезвычайного положения.

Компенсация за сверхурочную работу

Если продолжительность рабочего времени в неделю установлена в 45 часов, работник имеет право на обычную заработную плату и премию в размере 50% от средней почасовой оплаты труда работника за любую сверхурочную работу.

В случаях, когда еженедельная продолжительность рабочего времени определяется договором менее указанных 45 часов, сверхурочной работой считается работа, превышающая среднюю недельную продолжительность рабочего времени до 45 часов. За сверхурочную работу оплата за каждый час сверхурочной работы производится путем повышения нормальной почасовой оплаты труда на 25%.

Работа в выходные и праздничные дни

Сотрудники имеют право на еженедельный период отдыха продолжительностью не менее 24 непрерывных часов. Согласно соответствующему закону, еженедельным выходным днем является воскресенье. Однако в зависимости от вида деятельности, выходные дни обговариваются индивидуально.

Премии за работу в праздничные дни и работу в ночное время

За работу в период еженедельных праздников работнику выплачивается доплата в 2-х кратном размере дневной заработной платы.

Больничный

Работник, которому врач назначил отдых по болезни, считается освобожденным от работы до окончания периода отдыха (болезни). Таким образом, сотрудники, находящиеся на больничном, продолжают получать заработную плату.

Медицинское обследование

Работодатели обязаны проводить медицинские осмотры всех работников перед началом работы или при смене конкретной профессии.

Увольнение

При расторжении трудового договора в особых случаях необходимо соблюдать следующие условия:

Взаимное согласие

Расторжение трудового договора на основании соглашения между работодателем и работником возможно при соблюдении следующих условий:

- Работник должен получать все законные суммы, а также поощрительную выплату;
- Работник должен быть проинформирован о том, что он потеряет право на восстановление на работе и пособие по безработице.

Испытательный срок

Увольнение без объяснения причин возможно в период испытательного срока, как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

Увольнение по инициативе работодателя

Увольнение по инициативе работодателя должно быть основано хотя бы на одной из причин, предусмотренных трудовым законодательством. Если увольнение основано на уважительных причинах (например, неудовлетворительная работа), работодатель должен уведомить работника не менее чем за 2 недели, в течение которой работа будет продолжаться в обычном режиме. Однако работодатель также имеет право произвести оплату в соответствии с периодом уведомления и немедленно прекратить работу. Если трудоустройство прекращается по какой-либо причине (например, в случае злоупотребления доверием), оно прекращается немедленно, без какого-либо периода уведомления.

Увольнение по инициативе работника

Увольнение со стороны работника может быть обосновано по уважительной причине и в этом случае работнику необходимо уведомить работодателя не менее чем за 2 недели, в течение которой трудоустройство будет прекращено. Однако в этом случае работодатель также имеет право произвести оплату, соответствующую периоду уведомления и немедленно прекратить трудоустройство.

Если трудоустройство прекращается по какой-либо причине (например, в случае физического насилия или притеснений), оно прекращается немедленно, без какого-либо периода уведомления.

2. Процедура трудоустройства для граждан Кыргызской Республики

В настоящее время граждане Кыргызской Республики могут трудоустроиться на территории Турецкой Республики двумя путями: самостоятельно и посредством Частных агентств занятости.

В первом случае стоит отметить, что самостоятельное трудоустройство за рубежом может быть сопряжено с различными рисками:

Правовые риски

- Незнание местного законодательства.
- Работа без рабочей визы или разрешения.
- Неправильное оформление документов.

Экономические риски

- Недостаточное вознаграждение.
- Отсутствие социальных гарантий.
- Высокие затраты на жизнь.

Социальные риски

- Социальная изоляция.
- Отсутствие поддержки.

Риски, связанные с условиями труда

- Неадекватные условия труда.
- Эксплуатация.

Риски, связанные с трудовыми правами

- Отсутствие защиты прав.
- Дискриминация и харассмент.

Легальность и надежность трудоустройства

- Мошенничество.
- Ненадежные работодатели.

Для снижения этих рисков рекомендуется тщательно изучать законодательство страны направления, оформлять необходимые документы, использовать надежные ресурсы для поиска работы, обращаться за юридической консультацией, изучать культуру и налаживать социальные связи.

Что касается услуг Частных агентств занятости, то в первую очередь нужно обратить внимание на наличие у Частного агентства занятости разрешения на право трудоустройства граждан Кыргызской Республики за рубежом. Проверить его вы можете на официальном сайте Центра трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики: www.migrant.kg. По состоянию на июнь 2024 года в Турецкую Республику трудоустраивают 59 Частных агентств занятости и зачастую это в сфере обслуживания в отелях.

Важно также уделять особое внимание при подписании договора о предоставлении услуг Частными агентствами занятости, а также трудового договора. Особое внимание следует уделить пунктам, касающимся оплаты труда, рабочего графика, места работы, прав и обязанностей сторон. Убедитесь, что в договоре четко прописаны все условия и у вас нет сомнений или недоразумений. Если какие-то пункты вызывают вопросы, не стесняйтесь попросить разъяснений у агентства.

При необходимости проконсультируйтесь с юристом, чтобы убедиться в законности и безопасности условий договора. Юридическая помощь может предотвратить множество потенциальных проблем и недоразумений.

Следование данным рекомендациям поможет вам сделать осознанный и безопасный выбор, открывающий новые возможности для профессионального роста и личного развития.

Если у вас остаются сомнения или вопросы, вы можете напрямую связаться с Центром трудоустройства граждан за рубежом. Контактные данные для обращений указаны на сайте (номер телефона, адрес электронной почты).

Рабочая виза в Турецкую Республику

Для получения рабочей визы на территории Кыргызской Республики гражданину Кыргызской Республики необходимо обратиться в Консульские учреждения Турецкой Республики с заявлением на получение разрешения на работу.

Ваш паспорт, анкета на получение визы и письмо от вашего работодателя являются необходимыми документами для подачи заявления. Другие документы должны быть представлены вашим работодателем в Министерство труда и социального обеспечения Турецкой Республики в течение десяти рабочих дней после вашего заявления.

Заявления на получение разрешения на работу рассматриваются Министерством труда и социального обеспечения положительно или отрицательно.

Разрешение на работу приравнивается к виду на жительство. Таким образом, если разрешение на работу одобрено Министерством труда и социального обеспечения Турецкой Республики, с иностранца взимаются сбор за въездную визу, сбор за получение разрешения на работу и сбор за проживание в Консульских учреждениях Турецкой Республики. Поскольку карта разрешения на работу заменяет вид на жительство в Турции, «Рабочую визу с аннотациями», выданную этими офисами, можно использовать только для въезда и максимум на 90 дней.

Заявки рассматриваются Министерством труда и социального обеспечения Турецкой Республики не позднее тридцати дней. Сразу после прибытия в Турцию (до начала работы) вам необходимо в течение месяца встать на учет в местном отделении полиции для получения необходимого вида на жительство.

2. Организации по защите прав трудящихся в Турецкой Республике (для интерактивной карты)		
№	Наименование организации	Локация/Контакты
5.	Министерство труда и социальной защиты Турции (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) - отвечает за разработку и реализацию государственной политики в сфере труда и социальной защиты. Оно контролирует соблюдение трудового законодательства, проводит инспекции и оказывает поддержку трудящимся. Министерство также управляет системой социального страхования и обеспечивает соблюдение прав работников.	https://www.csgb.gov.tr
6.	Конфедерация турецких профсоюзов (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, TÜRK-İŞ) - TÜRK-İŞ является одной из крупнейших конфедераций профсоюзов в Турции. Она объединяет множество профсоюзов различных отраслей и активно защищает права трудящихся. Организация предоставляет юридическую поддержку, проводит переговоры с работодателями и Правительством, а также организует акции и кампании по защите прав работников.	https://www.turkis.org.tr Контактная информация Адрес: Bayındır sok.No:10 Кызылай / Анкара 06410 Телефон: 0312 433 31 25 (АТС) Факс: 0 312 433 68 09 Электронная почта: turkis@turkis.org.tr
7.	Конфедерация прогрессивных профсоюзов Турции (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, DİSK) - это прогрессивная конфедерация профсоюзов, известная своей активной позицией в вопросах защиты прав трудящихся и социальной справедливости. Организация занимается правовой поддержкой, организует забастовки и акции протеста, а также участвует в разработке трудового законодательства.	https://disk.org.tr Головной офис Адрес: Дикилиташ Мах. Эрен Ст. No:4 Бешикташ, Стамбул, Телефон: 00902122910005 Факс: 00902122342075 Электронная почта: International@disk.org.tr . Офис в Анкаре Адрес: Чанкыры Каддеси №:28 Этаж:8 Улус, Анкара, ТУРЦИЯ Телефон: 00903123091547
8.	Конфедерация профсоюзов работников общественного сектора (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, KESK) - это конфедерация профсоюзов, представляющая работников общественного сектора. Организация активно защищает права своих членов, борется за улучшение условий труда и проводит кампании по вопросам социальной справедливости.	https://kesk.org.tr Адрес: Selanik2 Caddesi No: 44/1 Этаж: 1 Kızılay Анкара Тел.: (0312) 436 71 11 Факс: (0312) 436 74 70 электронная почта: kesk@kesk.org.tr

Республика Казахстан

Трудовые отношения в Республике Казахстан регулируются комплексом законодательных актов и нормативных документов, которые обеспечивают соблюдение прав и обязанностей работников и работодателей. Основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

1. Основные требования трудового законодательства Республики Казахстан

Основные законодательные акты

Трудовой кодекс Республики Казахстан является основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в стране. Он определяет:

- Основные принципы трудового законодательства, права и обязанности работников и работодателей.
- Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.
- Нормы рабочего времени, отпуска и перерывы в работе.
- Порядок начисления заработной платы, минимальная заработная плата и другие выплаты.
- Требования к условиям труда и меры по обеспечению безопасности на рабочем месте.
- Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Закон Республики Казахстан «О профсоюзах»

Закон регулирует деятельность профсоюзов, которые играют важную роль в защите прав и интересов работников. Профсоюзы могут участвовать в коллективных переговорах, представлять интересы работников в трудовых спорах и контролировать соблюдение трудового законодательства.

Закон Республики Казахстан «О занятости населения»

Закон регулирует вопросы занятости населения, включая меры по содействию трудоустройству, профессиональной подготовке и переподготовке, а также поддержку безработных граждан.

Основные принципы регулирования трудовых отношений

Свобода труда

Каждый гражданин Казахстана имеет право на свободный выбор труда и свободное согласие на заключение трудового договора. Принудительный труд запрещен, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (например, военная служба, в случае чрезвычайных ситуаций).

Равенство прав

Все работники имеют равные трудовые права и возможности без какой-либо дискриминации по признаку пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, возраста, инвалидности, принадлежности к общественным объединениям и другим обстоятельствам.

Право на справедливые условия труда

Работники имеют право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Работодатели обязаны обеспечивать безопасные условия труда, предотвращать производственные травмы и профессиональные заболевания.

Право на вознаграждение за труд

Каждый работник имеет право на справедливое вознаграждение за труд. Заработная плата должна быть выплачена в полном объеме и в установленные сроки. Размер минимальной

заработной платы устанавливается законодательством и пересматривается в зависимости от экономической ситуации в стране.

Трудовой договор

Трудовой договор заключается между работником и работодателем в письменной форме. В договоре указываются условия труда, размер заработной платы, обязанности и права сторон. Трудовой договор может быть заключен на определенный или неопределенный срок.

Изменение условий трудового договора возможно по соглашению сторон или в случаях, предусмотренных законодательством. Работодатель обязан уведомить работника об изменениях условий труда не менее чем за один месяц до их введения.

Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон, по инициативе работника или работодателя, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК РК. В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя должны быть соблюдены процедуры и условия, установленные законодательством.

Рабочее время и время отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников (например, несовершеннолетних, инвалидов) устанавливаются сокращенные нормы рабочего времени. Сверхурочные работы допускаются только с согласия работника и должны быть оплачены в повышенном размере.

Работники имеют право на еженедельный отдых, который должен быть непрерывным и составлять не менее 24 часов. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 24 календарных дней. В ТК РК предусмотрены также отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком и другие виды отпусков.

Оплата труда

Заработная плата выплачивается в денежной форме не реже одного раза в месяц. Размер минимальной заработной платы устанавливается Правительством и пересматривается в зависимости от экономической ситуации. В 2024 году в Республике Казахстан минимальная зарплата составляет 85 000 тенге. Заработная плата должна выплачиваться своевременно и в полном объеме.

За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты. Например, за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, работу в ночное время. В случае увольнения работник имеет право на получение выходного пособия.

Охрана труда

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, проводить инструктажи и обучение работников по вопросам охраны труда, контролировать соблюдение требований безопасности. Работники обязаны соблюдать правила охраны труда и использовать средства индивидуальной защиты.

Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда, должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Работодатель обязан обеспечить проведение этих осмотров за свой счет.

Трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в комиссии по трудовым спорам или в суде. Работник может обратиться с жалобой на действия работодателя, нарушающие его трудовые права.

Коллективные трудовые споры возникают между работниками (или их представителями) и работодателем по вопросам установления условий труда. Такие споры могут разрешаться путем переговоров, с участием посредников или в трудовом арбитраже.

Роль профсоюзов

Профсоюзы играют важную роль в защите прав работников. Они участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры, представляют интересы работников в трудовых спорах, контролируют соблюдение трудового законодательства. Профсоюзы также организуют различные социальные программы и мероприятия для своих членов.

2. Процедура трудоустройства для граждан Кыргызской Республики

Республика Казахстан и Кыргызская Республика являются членами Евразийского экономического союза, в связи с чем граждане Кыргызской Республики имеют право на трудовую деятельность в Республике Казахстан без необходимости получения разрешения на работу. Это право закреплено в Договоре о ЕАЭС и соответствующих нормативных актах.

Граждане Кыргызской Республики заключают трудовой договор с работодателем на тех же условиях, что и граждане Республики Казахстан. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и содержать все необходимые условия труда, такие как: должностные обязанности, размер заработной платы, режим работы и условия предоставления отпуска.

Работодатель обязан уведомить местный орган по вопросам занятости о приеме на работу иностранного гражданина в течение трех рабочих дней с момента заключения трудового договора.

3. Организации по защите прав трудящихся в Республике Казахстан (для интерактивной карты)

№	Наименование организации	Локация/Контакты
9.	Комитет труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан - осуществляет реализационные и контрольные функции в области труда, в том числе безопасности и охраны труда, занятости и социальной защиты населения в пределах компетенции	https://www.gov.kz/memleket/entities/lspm/contacts?lang=ru Адрес: г. Астана, Дом министерств 6 подъезд по вопросам нарушения законодательства в сфере трудовых отношений: +7 (7172) 74-34-91
10.	Государственная инспекция труда является структурным подразделением Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, ответственным за контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.	https://www.gov.kz/memleket/entities/almaty-enbek/contacts?lang=ru Адрес: Индекс 050021, г. Алматы, Медеуский р-н, пр. Достык, 85 (третий этаж) Телефон доверия: +7 (727) 370 00 22
11.	Республиканское объединение профсоюзов «Казахстанская Конфедерация Труда» - является крупнейшим объединением профсоюзов в стране. КТРК представляет интересы работников в коллективных переговорах с работодателями и государственными органами, участвует в разработке нормативных актов и контролирует их соблюдение.	https://kasipodaq.kz Адрес: Республика Казахстан, 010000, г. Астана, проспект Абая 38 Контактные телефоны: Приемная: +7 7172 64-34-23

		Электронная почта: kense@kasipodaq.kz
12.	Федерация профсоюзов Республики Казахстан - объединяет отраслевые и территориальные профсоюзы, представляя интересы миллионов работников по всей стране	https://kesk.org.tr Адрес: Selanik2 Caddesi No: 44/1 Этаж: 1 Kızılay Анкара Тел.: (0312) 436 71 11 Факс: (0312) 436 74 70 электронная почта: kesk@kesk.org.tr
13.	Центры правовой помощи предоставляют бесплатные юридические консультации и помощь работникам, сталкивающимся с нарушениями трудовых прав. Они помогают в подготовке жалоб и исков, представляют интересы работников в судах и государственных органах.	Центр правовой помощи в Республике Казахстан, Алматы Руководитель: Зайцев Александр Владимирович (юрист) Телефон: +7 7272 9729278, +7 708 972 9278 Адрес: Алматы, ул. Жарокова 215-202 Центр правовой помощи в Республике Казахстан, Семипалатинск Руководитель: Христофорова Ирина Геннадьевна (юрист) Телефон: +7 7222 421001, +7 700 7421001 Адрес: Семипалатинск ул. Мәңгілік Ел 9-101 Центр правовой помощи в Республике Казахстан (Павлодар) Руководитель: Михайлова Татьяна Владимировна (юрист) Телефон: +7 718 2321506, +7 705 6597752 Адрес: Восточно-Казахстанская область , Павлодар ул. Ак. Саптаева, 65, офис 305

Объединенные Арабские Эмираты

Основным законодательством, регулирующим вопросы труда и занятости в Объединённых Арабских Эмиратах (ОАЭ), является Федеральный закон № 8 от 1980 года, также известный как Закон ОАЭ о труде (ныне Федеральный закон № 33 от 2021 года о регулировании трудовых отношений в частном секторе)

. Этот всеобъемлющий закон определяет права и обязанности как работодателей, так и работников в различных аспектах трудовых отношений.

1. Основные требования трудового законодательства Турецкой Республики

Трудовые контракты

Закон ОАЭ о труде требует, чтобы все трудовые контракты были заключены в письменной форме. В контракте должны быть указаны следующие ключевые сведения:

- Название и адрес работодателя.
- ФИО и должность работника.
- Описание выполняемых обязанностей.
- Срок действия контракта (в случае срочного трудового договора).
- Размер заработной платы и условия её выплаты.
- Периоды испытательного срока (если предусмотрено).

Рабочее время и отпуск

Закон регулирует вопросы рабочего времени и отпусков следующим образом:

Рабочие часы: Максимальная продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, а рабочей недели — 48 часов. Для некоторых отраслей, таких как: торговля и гостиничный бизнес, рабочий день может быть увеличен до 9 часов.

Перерывы: Работникам предоставляются перерывы для отдыха и приема пищи.

Сверхурочные работы: Оплачиваются по повышенной ставке — минимум 125% от обычной ставки.

Ежегодный отпуск: Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Заработная плата и компенсации

Закон устанавливает минимальные стандарты в отношении заработной платы и компенсаций:

Уровень минимальной заработной платы в Дубае в 2024 году составляет 4 800 дирхамов (1 280 долларов).

Заработная плата должна выплачиваться в национальной валюте (дирхам) и регулярно в сроки, указанные в трудовом договоре. В случае расторжения трудового договора работник имеет право на компенсации, включающие выплаты за неиспользованный отпуск.

Прекращение трудового договора

Закон определяет следующие условия и процедуры прекращения трудового договора:

Законные основания для увольнения включают нарушение трудовой дисциплины, неисполнение рабочих обязанностей и другие обоснованные причины. Стороны обязаны уведомить друг друга о расторжении договора заблаговременно, обычно за 30 дней.

Работник имеет право на выплаты, включающие компенсацию за неиспользованный отпуск и другие положенные выплаты в зависимости от продолжительности работы.

Защита прав работников

Работодатели обязаны обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для своих сотрудников. Запрещена дискриминация по признаку расы, пола, национальности или

религии. Закон устанавливает процедуры для разрешения трудовых споров через трудовые суды и комитеты.

2. Процедура трудоустройства для граждан Кыргызской Республики

В настоящее время граждане Кыргызской Республики могут трудоустроиться на территории ОАЭ двумя путями: самостоятельно и посредством Частных агентств занятости.

В первом случае стоит отметить, что самостоятельное трудоустройство за рубежом может быть сопряжено с различными рисками:

Правовые риски

- Незнание местного законодательства.
- Работа без рабочей визы или разрешения.
- Неправильное оформление документов.

Экономические риски

- Недостаточное вознаграждение.
- Отсутствие социальных гарантий.
- Высокие затраты на жизнь.

Социальные риски

- Социальная изоляция.
- Отсутствие поддержки.

Риски, связанные с условиями труда

- Неадекватные условия труда.
- Эксплуатация.

Риски, связанные с трудовыми правами

- Отсутствие защиты прав.
- Дискриминация и харассмент.

Легальность и надежность трудоустройства

- Мошенничество.
- Ненадежные работодатели.

Для снижения этих рисков рекомендуется тщательно изучать законодательство страны направления, оформлять необходимые документы, использовать надежные ресурсы для поиска работы, обращаться за юридической консультацией, изучать культуру и налаживать социальные связи.

Что касается услуг Частных агентств занятости, то в первую очередь нужно обратить внимание о наличии у Частного агентства занятости разрешения на право трудоустройства граждан Кыргызской Республики за рубежом. Проверить его вы можете на официальном сайте Центра трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики: www.migrant.kg. По состоянию на июнь 2024 года в ОАЭ трудоустраивают 19 Частных агентств занятости и зачастую это в сфере обслуживания в отелях.

Важно также уделять особое внимание при подписании договора о предоставлении услуг Частными агентствами занятости, а также трудового договора. Особое внимание следует уделить пунктам, касающимся оплаты труда, рабочего графика, места работы, прав и обязанностей сторон. Убедитесь, что в договоре четко прописаны все условия и у вас нет

сомнений или недоразумений. Если какие-то пункты вызывают вопросы, не стесняйтесь попросить разъяснений у агентства.

При необходимости проконсультируйтесь с юристом, чтобы убедиться в законности и безопасности условий договора. Юридическая помощь может предотвратить множество потенциальных проблем и недоразумений.

Следование данным рекомендациям поможет вам сделать осознанный и безопасный выбор, открывающий новые возможности для профессионального роста и личного развития.

Если у вас остаются сомнения или вопросы, вы можете напрямую связаться с Центром трудоустройства граждан за рубежом. Контактные данные для обращений указаны на сайте (номер телефона, адрес электронной почты).

Рабочая виза в Объединенные Арабские Эмираты

Согласно статье 6 Федерального закона № 33 от 2021 года о регулировании трудовых отношений в частном секторе, известного как «Закон ОАЭ о труде», работа человека в ОАЭ без действующего разрешения на работу является незаконной. Виза выдается в соответствии с процедурами, установленными Министерством человеческих ресурсов и эмиратизации. Министерство человеческих ресурсов и эмиратизации играет ключевую роль в регулировании трудовых отношений в Объединённых Арабских Эмиратах. Оно отвечает за реализацию и мониторинг политики в области труда и занятости, а также за обеспечение соблюдения трудового законодательства.

В настоящее время в ОАЭ имеются 12 категорий трудовых виз (разрешений на работу), выдаваемых Министерством человеческих ресурсов и эмиратизации:

- разрешение на работу для найма иностранного работника в ОАЭ;
- разрешение на работу для перевода иностранного работника с одного предприятия на другое;
- разрешение на работу для резидента на семейном попечительстве;
- временное разрешение на работу для найма работника для выполнения работы в течение определенного периода;
- разрешение на работу с одной миссией для найма работника из-за границы для выполнения временной работы или конкретного проекта на определенный период;
- разрешение на работу на неполный рабочий день для найма работника по контракту на неполный рабочий день, если его рабочее время или дни меньше, чем его контракт на полный рабочий день;
- разрешение для несовершеннолетних для привлечения на работу несовершеннолетнего в возрасте от 15 до 18 лет;
- разрешение на обучение и трудоустройство 15-летнего студента, который уже находится в ОАЭ
- Разрешение на трудоустройство гражданина ОАЭ или стран Персидского залива
- разрешение на работу работнику, имеющему золотую визу на жительство ОАЭ
- разрешение для обучения гражданина ОАЭ
- разрешение на работу фрилансером, выдаваемое самоспонсируемым иностранцам в ОАЭ, которые предоставляют услуги или выполняют задания частным лицам или компаниям (без спонсирования конкретным работодателем в ОАЭ и без трудового договора).
- Разрешение на работу частным учителем.

Основные отрасли для трудоустройства граждан Кыргызской Республики

Туризм и гостиничный бизнес

Туризм является одной из крупнейших отраслей в ОАЭ. Граждане Кыргызской Республики часто находят работу в отелях, ресторанах, туристических агентствах и других

сферах, связанных с туризмом. Популярные позиции включают в себя работу администраторов, официантов, поваров и горничных.

Розничная торговля

Сектор розничной торговли также предоставляет много возможностей для трудоустройства. Граждане Кыргызстана работают в торговых центрах, магазинах, бутиках и супермаркетах на различных должностях, таких как: продавцы, кассиры и консультанты.

Строительство

Строительная отрасль в ОАЭ активно развивается, и многие граждане Кыргызской Республики находят работу на строительных объектах в качестве рабочих, инженеров, техников и других специалистов. Однако, данная отрасль не является особо популярной среди граждан Кыргызской Республики.

Домашний персонал

Граждане Кыргызской Республики также часто работают в качестве домашнего персонала. Это включает в себя работу нянь, домработниц и водителей.

Обслуживание и поддержка

Многие граждане Кыргызской Республики работают в сфере обслуживания и поддержки, например, в клининговых компаниях, на должностях охранников, водителей и других вспомогательных профессий.

Процесс получения рабочей визы в ОАЭ для граждан Кыргызской Республики

Первый шаг для получения рабочей визы — это найти работу. Для этого можно использовать различные методы, о которых уже отмечено выше.

После успешного прохождения интервью и получения предложения о работе работодатель отправляет официальное предложение, содержащее подробную информацию о должности, зарплате и условиях труда.

Работодатель подает заявление на получение разрешения на работу в Министерство человеческих ресурсов и эмиратизации. При одобрении работодатель получает разрешение на работу для иностранного работника.

После чего работник получает временную визу, позволяющую въехать в ОАЭ для оформления полноценной рабочей визы. Эта виза действительна в течение 60 дней.

По прибытии в ОАЭ работник проходит медицинское обследование в аккредитованном медицинском учреждении. Обследование включает проверку на инфекционные заболевания, такие как: туберкулез и гепатит.

После успешного прохождения медицинского обследования работодатель подает заявление на получение резидентской визы. Это заявление включает в себя документы, подтверждающие наличие медицинской страховки и сдачу отпечатков пальцев для получения идентификационной карты (Emirates ID).

Иностранному работнику получает Emirates ID, который является основным документом, подтверждающим личность в ОАЭ. Эта карта необходима для открытия банковского счёта, аренды жилья и других операций.

4. Организации по защите прав трудящихся в ОАЭ (для интерактивной карты)		
№	Наименование организации	Локация/Контакты
14.	Министерство человеческих ресурсов и эмиратизации является главным государственным органом, ответственным за регулирование трудовых отношений в ОАЭ.	https://www.mohre.gov.ae/en/contact-us.aspx
15.	Служба разрешения трудовых споров (Tawafuq) - это специализированная служба, созданная для разрешения трудовых споров. Она предлагает: Медиаторские услуги: Tawafuq предоставляет услуги по медиации для разрешения споров между работодателями и работниками, что позволяет избежать судебных разбирательств. Консультации: Работники и работодатели могут получать консультации по вопросам трудового законодательства и прав.	https://u.ae/en/participate/consultations/consultation?id=1616

Республика Корея

Трудовое законодательство Республики Корея регулирует трудовые отношения между работодателями и работниками, обеспечивая защиту прав работников и устанавливая обязанности работодателей. Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения в Республике Корея, является Закон о трудовых стандартах от 30 апреля 2019 года № 16415. Этот закон регулирует условия найма, такие как: рабочее время, праздники, периоды отдыха, заработная плата, сверхурочная работа, отпуск и увольнение.

Трудовые отношения также регулируются Законом о равном трудоустройстве и поддержке совмещения работы и семьи № 3989 от 1984 года. Этот закон направлен на создание равных условий трудоустройства и обеспечение защиты рабочих мест во время декретного отпуска. Он имеет особое значение в условиях низкой рождаемости в стране и частых случаев гендерной дискриминации, когда работающие женщины сталкиваются с более низкой заработной платой, понижением в должности или увольнением из-за беременности и родов. Закон предусматривает, что всем работающим женщинам должно быть предоставлено право на отпуск по беременности и родам, а также защиту их трудовых прав в этот период. Это способствует созданию более справедливых и равноправных условий труда, обеспечивая защиту матерей от дискриминации и поддерживая их профессиональное развитие.

3. Основные требования трудового законодательства Республики Корея

Закон о трудовых стандартах устанавливает основные нормы и правила, касающиеся трудовых отношений. Основные положения закона включают в себя:

- Минимальные условия труда и правила найма.
- Права и обязанности работодателей и работников.
- Требования к рабочему времени и времени отдыха.
- Правила оплаты труда.
- Условия охраны труда и безопасности.
- Процедуры разрешения трудовых споров.

Рабочее время

Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, а стандартная рабочая неделя – 40 часов без учета перерывов. Рабочим временем считается период, в течение которого работник находится под руководством и контролем работодателя на рабочем месте.

Максимальная продолжительность рабочей недели составляет 52 часа, включая 40 обычных часов и 12 часов сверхурочной работы. До 1 июля 2021 года это правило распространялось на всех работодателей с числом сотрудников не менее 50 человек. С 1 июля 2021 года оно также применимо к работодателям, имеющим от 5 до 49 сотрудников. Работодатели с числом сотрудников менее 5 человек по-прежнему освобождены от этого требования.

Работодателям с числом сотрудников менее 30 человек было разрешено продлевать рабочее время сверх лимита в 52 часа в неделю, но не более чем на дополнительные 8 часов в неделю до декабря 2022 года. Однако в настоящее время все сотрудники должны работать не более 52 часов в неделю.

Минимальная заработная плата в Республике Корея

Минимальная заработная плата в Республике Корея с 1 января 2024 года была увеличена с 9 620,00 вон до 9 860,00 вон в час. (2 060 740 вон в месяц примерно 1500 долларов США)

Сверхурочная работа

Сверхурочная работа определяется как любое время, отработанное сверх 8 часов в день и 40 часов в неделю. Сотрудник может выполнять максимальную сверхурочную работу до 12 часов в неделю.

Например: даже если общее количество рабочих часов в неделю составляет 35, и если сотрудник работает 10 часов в один день, ему причитается оплата сверхурочной работы за 2 часа сверхурочной работы.

При наличии соглашения между сторонами рабочее время может быть увеличено сверх 12 часов в неделю. Работодатель может продлить рабочее время с **разрешения государственного органа и согласия работников**. Если государственный орган сочтет, что продление рабочего времени нецелесообразно, работодателю может быть приказано предоставить работнику(ам) часы перерыва или выходные дни, эквивалентные продленному рабочему времени, позднее.

Сотрудникам наземного транспорта (за исключением автобусных компаний), морского транспорта, воздушного транспорта или других транспортных услуг (например, доставки посылок и здравоохранения) разрешается работать сверх 12 часов сверхурочной работы в неделю.

Работодатель не имеет права допускать к сверхурочной работе женщин, у которых не прошло 1 года после родов, свыше 2 часов в день, 6 часов в неделю и 150 часов в год, даже если это предусмотрено коллективным договором.

Оплата сверхурочной работы

За сверхурочную работу работодатель выплачивает 1,5 кратную обычную заработную плату.

Отгул

Работодатель может предоставить отгул взамен оплаты сверхурочной работы по письменному соглашению с представителем работника.

Ночная работа

Ночной работой считается период с 22:00 до 6:00. Оплата – работник, работающий в ночное время, имеет право на дополнительную оплату в размере 50% в дополнение к обычной заработной плате.

Перерыв

Работодатель обязан предоставить неоплачиваемый перерыв продолжительностью не менее 30 минут при продолжительности рабочего времени 4 часа и не менее 1 часа при продолжительности рабочего времени 8 часов.

Работа в выходные дни

Работнику, работающему в праздничный день, полагается 150% обычной заработной платы. Работодатель может предоставить отгул вместо работы в выходной день вместо выплаты заработной платы по письменному соглашению между работодателем и профсоюзной организацией.

Сверхурочная работа в день отдыха

Работник, работающий более 8 часов в выходной день, имеет право на получение 200% обычной заработной платы.

Ежегодный отпуск

Работодатель обязан предоставить 15-дневный оплачиваемый отпуск работнику, отработавшему более 80 процентов рабочих дней в течение одного года. Работодатель обязан предоставить работникам, непрерывно работающим более 3 лет, стандартный оплачиваемый отпуск (15 дней) плюс один дополнительный день за каждые два года непрерывной работы у одного и того же работодателя, не считая первого года до 15 дней оплачиваемого отпуска.

При этом общее количество дней отпуска, включая зачетные, ограничиваются 25 днями.

Специальные отпуска

Декретный отпуск

Работодатель предоставляет беременной женщине отпуск по беременности и родам общей продолжительностью 90 дней (отпуск по беременности и родам - 120 дней, если женщина беременна не менее чем двумя детьми одновременно). В таких случаях допускается не менее 45 дней (60 дней, если женщина беременна двумя и более детьми одновременно) периода отпуска после родов.

Перерыв на грудное вскармливание

Сотруднице, которая кормит грудью, разрешается два 30-минутных или более сеанса кормления в день, если у нее есть ребенок в возрасте до одного года.

Отпуск по уходу за ребенком

Работники, имеющие ребенка в возрасте не старше 8 лет или обучающегося во 2-м или младшем классе начальной школы, имеют право на один год неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

Работник может несколько раз сокращать рабочее время на период ухода за ребенком. Каждый период использования должен составлять не менее 3 месяцев. Правительство выплачивает работнику компенсацию через Фонд страхования занятости в размере до 80% от обычной заработной платы. Сумма ежемесячного платежа должна составлять от 700 000 до 1 700 000 вон.

Отпуск по уходу за семьей

Работник, которому необходимо оказывать поддержку и уход за членом семьи, включая бабушек и дедушек, родителей, супруга, детей, внуков и родителя супруга, в случае их болезни, травмы или старости, имеет право на неоплачиваемый отпуск

продолжительностью 90 дней в год. Работник может использовать такой отпуск более чем в одном периоде, но один период должен состоять не менее чем из 30 дней.

4. Процедура трудоустройства для граждан Кыргызской Республики

Граждане Кыргызской Республики имеют право трудоустраиваться в Республике Корея по двум имеющимся программам: EPS-Torik и сезонные работы.

В настоящее время программа сезонных работ временно приостановлена.

Что касается EPS-Torik, это межправительственная программа, помогающая иностранным рабочим работать на корейских производственных предприятиях, стройках, в сельском хозяйстве и т.д.

Ниже приведены требования для участия и порядок трудоустройства по программе EPS-Torik:

Требования к гражданам, желающим работать в Республике Корея

Возраст от 18 до 39 лет;

Успешная сдача тестирования на знание корейского языка;

Не имеющие историю пребывания в Республике Корея по типам виз E-9 и E-10 в совокупности более 5 лет;

Не страдающие дальтонизмом (выпадением или ослабленным восприятием одного из трех основных цветов).

Успешное прохождение медицинского освидетельствования;

Ранее не депортированные из Республики Корея и не имеющие судимость.

Порядок трудоустройства

Желающие работать в Корее должны сдать тестирование на знание корейского языка, разработанное Министерством занятости и труда Республики Корея.

Тестирование на знание корейского языка проводится регулярно один раз в год (или два, при необходимости).

Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея проверяет все анкеты на соответствие участников установленным требованиям.

Тестирование состоит из 2-х секций – аудирования и чтения по 20 вопросов в каждой.

Продолжительность тестирования: 50 минут

(аудирование – 20 минут, чтение – 30 минут)

Проходной балл определяется Службой развития человеческих ресурсов Республики Корея.

Успешное прохождение тестирования не гарантирует получение контракта, лишь успешно сдавшие тестирование граждане имеют право на заполнение анкеты для трудоустройства в Республике Корея.

Результаты тестирования действительны в течение 2-х лет.

При успешном прохождении всех процедур, ЦТГР оказывает полное содействие в получении контракта и трудовой визы.

5. Организации по защите прав трудящихся в Республике Корея (для интерактивной карты)		
№	Наименование организации	Локация/Контакты
16.	Иммиграционная служба Республики Корея Портал по вопросам иммиграции и иных вопросов: • Консультирование по вопросам иммиграции и жизни в Корею для иностранцев • Услуги трехстороннего устного перевода для центральных административных органов, местных органов власти, государственных учреждений и некоммерческих общественных организаций, занимающихся работой, связанной с иностранцами. Услуги трехстороннего перевода для системы общественных юристов для иностранцев	https://www.immigration.go.kr/immigration_eng/1862/subview.do Горячая линия: 1345 Адрес: Здание №1, Правительственный комплекс-Квачхон, 47, Кванмун-ро, Квачхон-си, Кёнгидо, Республика Корея.
17.	Корейская организация по защите трудящихся мигрантов (Korean House for International Solidarity, KHIS) - занимается защитой прав мигрантов и трудящихся, предоставляя помощь и поддержку.	http://www.khis.or.kr/page/about_eng.asp Контактная информация Офис 2F, 184-2, Пирун-дон Чонно-гу Сеул 110-044, Корея Тел. +82.(0)2.736.5808~9 Факс. +82.(0)2.736.5810 Электронная почта. khis21@hanmail.net
18.	Форум мигрантов в Азии (Migrant Forum in Asia, MFA) —эта региональная организация публикует отчеты и исследования по вопросам, касающимся мигрантов, и активно работает над продвижением их прав в Корею.	https://mfasia.org
19.	Корейская комиссия по правам человека (National Human Rights Commission of Korea, NHRCK) - государственный орган, который занимается защитой и продвижением прав человека, включая права мигрантов (на сайте есть информация на русском языке).	https://www.humanrights.go.kr/eng/main/view Адрес: Здание Наракиум Чодонг, 340, Самил-даэро, Чун-гу, Сеул, Корея, 04551 Контакт Телефон: +82-2-2125-9700 Горячая линия для жалоб: 1331 или (02-1331) Факс: +82-2-2125-9718 Электронная почта: nhrc@humanrights.go.kr.

Чешская Республика

Трудовое право в Чешской Республике регулируется главным образом Трудовым Кодексом № 262/2006 Сб. Трудовой кодекс регулирует условия труда, такие как рабочее время, праздники и периоды отдыха, заработная плата, сверхурочная работа, гигиена и безопасность труда, а также увольнение.

1. Основные требования трудового законодательства Чешской Республики

Рабочее время

Рабочим временем признается время, в течение которого работник обязан выполнять работу для работодателя, и время, в течение которого работник готов выполнять работу на рабочем месте в соответствии с инструкциями работодателя.

Продолжительность установленного рабочего времени в неделю составляет 40 часов в неделю. Рабочее время обычно распределяется на 5 дневную рабочую неделю. Продолжительность смены не может превышать 12 часов, включая сверхурочную работу.

Сокращенное рабочее время

Работодатель и работник могут договориться о сокращении рабочего времени по сравнению с установленной еженедельной продолжительностью рабочего времени. В таких случаях работник имеет право на заработную плату, соответствующую согласованному сокращенному количеству рабочих часов.

Равномерное распределение рабочего времени

График, в котором работодатель устанавливает указанное еженедельное рабочее время для отдельных недель или сокращенное рабочее время.

Неравномерное распределение рабочего времени

График, в котором работодатель не распределяет установленное еженедельное рабочее время или сокращенное рабочее время равномерно по отдельным неделям, но среднее еженедельное рабочее время не может превышать установленное еженедельное рабочее время или сокращенное рабочее время в течение максимального периода в 26 недель в ряд. Однако коллективным договором этот лимит может быть увеличен до 52 недель подряд.

График рабочего времени

Рабочее время, включая начало и окончание смены, устанавливается работодателем. Рабочее время обычно устанавливается в рамках 5 дневной рабочей недели. Работодатель составляет график еженедельного рабочего времени и уведомляет работника об изменении не позднее, чем за 2 недели до начала периода, на который установлено рабочее время, если иное не согласовано с работником.

Минимальная заработная плата в Чешской Республике

Минимальная заработная плата в Чешской Республике с 1 января 2024 года составляет 18 900 крон – 810 долларов США (минимальная почасовая оплата составляет 112,50 крон в час).

Сменная работа

Запланированное рабочее время в неделю. Продолжительность установленного рабочего времени в неделю составляет 40 часов в неделю. Для сотрудников, работающих в две смены, еженедельные часы составляют 38,75 часов, а для тех, кто работает в три смены или в непрерывную смену, еженедельные часы составляют 37,5 часов.

Гибкий рабочий график

Гибкий режим рабочего времени относится к периодам основного и факультативного рабочего времени, начало и окончание которых определяется работодателем. В основное рабочее время работник обязан присутствовать на рабочем месте. А в необязательное рабочее время начало и окончание рабочего времени решает сам сотрудник. Общая продолжительность смены не должна превышать 12 часов.

При гибком распределении рабочего времени средняя недельная продолжительность рабочего времени должна отрабатываться в течение 26 недель подряд и не более 52 недель подряд.

Гибкий график рабочего времени не применяется во время командировки работника и во время его ухода в отпуск.

По вызову

Под дежурством понимается период, в течение которого работник должен быть готов выполнить любую работу, предусмотренную трудовым договором, которая должна выполняться сверх графика сменности работника в случае острой необходимости. Время дежурства может быть только в другом, согласованном с работником месте, отличном от рабочих мест работодателя.

Привлечение работника к несению дежурства допускается только по согласованию между работодателем и работником. За период дежурства работнику полагается вознаграждение в размере не менее 10% среднего заработка.

Любая работа по вызову, выполняемая работником сверх установленной еженедельной продолжительности рабочего времени, считается сверхурочной работой. За сверхурочную работу работнику обычно полагается 25% среднего заработка. Если во время дежурства работник не выполняет свою работу, то данный период времени в рабочее время не включается. (Закон № 262/2006 Сб., Трудовой кодекс, § 79–85, 78(h) 95 и 140.)

Учет рабочего времени

Учет рабочего времени – это метод организации рабочего времени, который может осуществляться только на основании коллективного договора или внутреннего распорядка работодателя. В случае применения учета рабочего времени расчетный период не может превышать 26 последовательных недель. Однако коллективным договором этот период может быть увеличен максимум до 52 недель подряд. (Закон № 262/2006 Сб., Трудовой кодекс, § 86–87.)

Требования к учету рабочего времени

Работодатель обязан вести учет каждого работника с указанием начала и окончания рабочей смены, сверхурочной работы, работы в ночное время и времени дежурства. (Закон № 262/2006 Сб., Трудовой кодекс, § 96.)

Сверхурочная работа

Сверхурочной работой признается работа, выполняемая работником сверх установленной нормы рабочего времени в неделю по заранее установленному графику рабочего времени и сверх графика смен.

Работник не может выполнять сверхурочную работу более 8 часов в течение одной недели и 150 часов сверхурочной работы в течение одного календарного года.

Средняя еженедельная сверхурочная работа не может превышать 8 часов в течение периода, который не может превышать 26 недель подряд. Однако этот период может быть увеличен до 52 недель подряд на основании коллективного договора.

Оплата

Работник имеет право на получение не менее 25% среднего заработка, если только работодатель и работник не договорились, что вместо надбавки за сверхурочную работу работнику будет предоставлен компенсационный отпуск за отработанные сверхурочные часы.

Если работодатель не предоставил работнику отгул в течение 3 месяцев после выполнения сверхурочной работы или в течение иного согласованного срока, работнику помимо обычного оклада полагается надбавка в размере 25% среднего заработка.

Между работодателем и работником может быть заключено соглашение, предусматривающее оплату труда за сверхурочную работу продолжительностью до 150 часов, которая будет предоставлена в случае выполнения работником сверхурочной работы вместо получения общей надбавки или отгула за сверхурочную работу.

Для сотрудников, работающих неполный рабочий день, сверхурочная работа означает любую работу, превышающую заранее установленное рабочее время в неделю. Однако лиц, работающих неполный рабочий день, нельзя привлекать к сверхурочной работе. Закон № 262/2006 Сб., Трудовой кодекс, § 93, 78(i) и 114.

Ночная работа

Ночная работа – это период времени с 22:00 до 6 часов утра. Ночной работник – это работник, который работает не менее 3 часов рабочего времени в ночное время в течение 24 часов в среднем не реже одного раза в неделю в течение 26 последовательных недель.

Продолжительность рабочего времени в ночное время не может превышать 8 часов в течение 24 часов.

В случае, если вышеуказанное невозможно, работодатель обязан планировать еженедельное рабочее время таким образом, чтобы средняя продолжительность смены не превышала 8 часов в течение максимального периода в 26 недель.

Оплата труда

Работник, выполняющий работу в ночное время, имеет право на обычную заработную плату и премию в размере не менее 10% среднего заработка за каждый час работы в ночное время. Однако можно договориться о другом размере премии и методе ее определения. Закон № 262/2006 Сб., Трудовой кодекс, § 94 и 116.

Перерыв

Работники имеют право на перерыв продолжительностью не менее 30 минут для приема пищи и отдыха после 6 часов непрерывной работы. Перерыв для питания и отдыха в начале и конце рабочего времени не предоставляется. Перерывы для приема пищи и перерывы для отдыха (т.е. перерывы в работе) в рабочее время не включаются. Если перерыв разделен, то хотя бы одна его часть должна составлять не менее 15 минут.

Работнику, занятому работой, которая не может быть прервана, предоставляются перерывы для приема пищи и отдыха без перерыва в работе, и такие перерывы включаются в рабочее время работника.

Отпуск

Работник, который проработал в течение непрерывного периода работы у одного и того же работодателя не менее 52 недель в соответствующем календарном году, имеет право на ежегодный отпуск (4 недели).

Если трудовые отношения с работодателем не длятся менее 52 недель, то работник не имеет права на отпуск в течение всего календарного года.

Общий объем отпуска составляет не менее 4 недель в календарном году.

Работнику, отработавшему более 52 кратного установленного еженедельного рабочего времени, продолжительность отпуска продлевается на 1/52 отпуска за календарный год за каждое дополнительное установленное еженедельное рабочее время.

Отпускные

Работники имеют право на заработную плату в размере, равном среднему заработку за период ежегодного отпуска. Работник имеет право на получение заработной платы за неиспользованный отпуск только в случае увольнения.

2. Процедура трудоустройства для граждан Кыргызской Республики

В настоящее время не имеется государственных программ по трудоустройству граждан Кыргызской Республики в Чешской Республике. Однако, граждане Кыргызской Республики могут воспользоваться услугами Частных агентств занятости (3 ЧАЗа) или же трудоустроиться самостоятельно.

Для граждан Кыргызской Республики, желающих трудоустроиться в Чешской Республике существует ряд правил. Во-первых, необходимо иметь приглашение от чешского работодателя или контракт на работу. Помимо этого, нужно предоставить доказательства своей профессиональной квалификации и соответствия требованиям работодателя. А также граждане Кыргызской Республики должны пройти медицинское обследование и предоставить справку о несудимости.

Процесс получения визы в Чешскую Республику для граждан Кыргызской Республики включает в себя несколько шагов:

Подготовка необходимых документов:

Заграничный паспорт, который должен быть действителен не менее 3 месяцев после планируемой даты завершения вашей поездки.

- Заполненная анкета-заявление на визу. Её можно найти на официальном веб-сайте Посольства Чешской Республики в Республике Казахстан.
- Две цветные фотографии, соответствующие требованиям Шенгенского соглашения.
- Бронь отеля или приглашение от чешского гражданина или резидента (в зависимости от цели поездки).
- Медицинская страховка, покрывающая минимум 30 000 евро и действительная на всю продолжительность поездки.
- Доказательства финансовой состоятельности (банковские выписки, трудовой договор, справка с работы и др.).
- Документы, связанные с целью вашей поездки (например, приглашение от работодателя, приглашение от учебного заведения и т.д.).
- Запись на прием в Консульский отдел Посольства Чешской Республики в Республике Казахстан. Обычно для этого нужно предварительно зарегистрироваться на сайте Посольства Чешской Республики в Республике Казахстан в г. Астане.

Подача заявления в консульском отделе

В консульском отделе необходимо заполнить анкету-заявление, предоставить все необходимые документы и оплатить консульский сбор.

Собеседование

В день собеседования важно предоставить все необходимые документы и ответить на вопросы консула. Это может включать объяснение цели поездки, планов пребывания и финансовых ресурсов.

Оплата визового сбора

Далее потребуется оплатить сбор за рассмотрение визы. Его размер зависит от типа визы и сроков оформления.

После собеседования нужно будет ждать принятия решения по визе. Обычно это занимает несколько недель.

6. Организации по защите прав трудящихся в Чешской Республике (для интерактивной карты)		
№	Наименование организации	Локация/Контакты
20.	Чешская конфедерация профсоюзов (Českomoravská konfederace odborových svazů, ČMKOS) - крупнейшее профсоюзное объединение, которое защищает права всех трудящихся, включая мигрантов.	https://www.cmkos.cz/en/homepage/ Контактный адрес Политический выезд 1419/11 110 00 Прага 1 Чешская Республика Международный отдел: Люция Студнична Электронная почта: International@cmkos.cz
21.	Консорциум миграционных организаций (Consortium of Migrants Assisting Organizations in the Czech Republic, COMA) - объединяет различные НПО, работающие с мигрантами, и занимается координацией их усилий по улучшению условий жизни и работы мигрантов.	https://migracnikonsorcium.cz/en/ Контактный адрес Любланская 5/57 120 00 Прага 2 - Винограды Чешская Республика
22.	Sdružení pro integraci a migraci (Ассоциация по интеграции и миграции, SIMI) - организация, которая оказывает поддержку мигрантам и беженцам, помогая им интегрироваться в наше общество и защищая свои права.	https://www.migrace.com/en/ Контактные данные: Havlíčkovo Square 2 130 00 Prague 3 IČO: 26612933 Горячая линия: +420 224 224 379

Польша

Трудовое право в Польше регулируется главным образом Трудовым кодексом 1974 года. Кодекс регулирует условия труда, такие как рабочее время, праздники, периоды отдыха, заработная плата, сверхурочная работа, отпуск и увольнение и т. д. Также имеется положение, которое регулирует трудовые отношения - Закон о нерабочих днях от 18 января 1951 года.

1. Основные требования трудового законодательства Польши

Рабочее время

В соответствии с трудовым законодательством Польши рабочим временем считается время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя на рабочем месте или в другом месте, предназначенном для выполнения работы.

Рабочее время, как правило, не может превышать 8 часов в 24 часовой период и в среднем 40 часов в 5 дневную рабочую неделю.

Еженедельное рабочее время, включая сверхурочную работу, не может превышать в среднем 48 часов в принятый расчетный период.

Система рабочего времени.

Существуют различные формы системы рабочего времени, применимые к сотрудникам. Решение об установлении гибкого графика, его периодичности, содержании и условиях, включая изменения, принимается в рамках коллективного трудового договора.

Работа по графику – еще один тип гибкой системы рабочего времени, в которой работодатель может определять разные часы работы, начиная с определенных дней, а также устанавливать временной диапазон начала и окончания работы. Гибкая система работы может быть предусмотрена работодателем, но это не является обязательным. По договоренности может быть введена также гибкая система рабочего времени.

Выполнение работы в соответствии с графиками рабочего времени не может нарушать право работника на ежедневный и еженедельный отдых. (Ст. 140 (1) Трудового кодекса.)

Требование к учету рабочего времени

Учет рабочего времени должен содержать сведения о количестве отработанных часов (в том числе о точном времени начала и окончания работы), количестве часов, отработанных в ночное, сверхурочное время, выходные дни, о количестве часов, отработанных при работе дежурство по вызову и т. д. Учет сотрудников, охваченных системой рабочего времени, основанной на задачах, вести не требуется.

Запись должна храниться в течение 3 лет. (Ст. 149 ТК Польши, ст. 6 Положения о трудовой документации.)

Минимальная заработная плата в Польше

Минимальная заработная плата в Польше с 1 января 2024 года составляет 4 300 крон – 1 100 долларов США.

Сверхурочная работа

Сверхурочной работой является работа, выполняемая сверх норм рабочего времени, применимых к работнику, а также работа, выполняемая сверх увеличенной суточной продолжительности рабочего времени, вытекающей из действующей системы и графика рабочего времени. Работники не должны работать более 150 часов в год по требованию работодателя.

Оплата сверхурочной работы

Работники имеют право на 50% вознаграждение в дополнение к обычной заработной плате за сверхурочную работу. В оплату сверхурочной работы включается основной оклад работника, определяемый почасовой или месячной ставкой.

В случае работников с 12-месячным расчетным периодом, совпадающим с календарным годом, выплата доплаты за средне недельную сверхурочную работу (в размере 100% оплаты труда) должна производиться в конце 12-го месяца.

Для работников, постоянно выполняющих сверхурочную работу вне рабочего места, 100-процентная оплата труда может быть заменена единовременной выплатой, размер которой должен соответствовать предполагаемому объему сверхурочной работы.

Отгул

В обмен на время, отработанное в сверхурочную работу, работодатель по письменному заявлению работника может предоставить ему такой же объем отгула. Работникам может быть предоставлен отпуск и без письменного заявления. В таком случае работодатель предоставляет отгул до окончания расчетного периода в размере 1,5 кратного количества часов, отработанных в сверхурочную работу.

Работодатель может предоставить отпуск по желанию работника или без него. Если он обратится к работодателю с просьбой об отгуле в выбранный им день, работодатель обязан предоставить ему его в соотношении 1:1, т.е. два часа сверхурочной работы – два часа свободного времени. Однако если взыскание отпуска за сверхурочную работу возложено на

работника работодателем, работодатель обязан предоставить его в пропорции 1:1,5. Это означает, что за два сверхурочных часа работодатель обязан предоставить работнику три часа отпуска до конца расчетного периода. (Статья 151 – 151(2) Трудового кодекса.)

Ночная работа

Ночная работа длится 8 часов с 21:00 до 7:00. Ночным работником признается работник, график рабочего времени которого включает не менее 3 часов работы в ночное время в каждые сутки или не менее четверти его рабочего времени в расчетный период приходится на ночное время.

Рабочее время ночного работника не может превышать 8 часов в сутки, если он выполняет работу, особо опасную или требующую значительных физических или умственных усилий.

Оплата за работу в ночное время

Работник, выполняющий работу в ночное время, имеет право на дополнительное вознаграждение в размере 20% от почасовой ставки. В отношении работников, выполняющих работу в ночное время вне рабочего предприятия на постоянной основе, дополнительное вознаграждение может быть заменено единовременной выплатой, равной ожидаемому стажу работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы в ночное время. Работники, работающие сверхурочно в ночное время, имеют право на 100% дополнительное вознаграждение за каждый отработанный час.

В обмен на сверхурочно отработанное время работодатель по письменному заявлению работника может предоставить ему такой же объем свободного времени. Работникам может быть предоставлен отпуск без письменного заявления. В таком случае работодатель предоставляет отгул до окончания расчетного периода в размере 1,5 кратного количества часов, отработанных в сверхурочную работу. (Статья 151(7) Трудового Кодекса.)

Перерыв

Перерыв на отдых

Работник, дневное рабочее время которого составляет не менее 6 часов, имеет право на оплачиваемый перерыв продолжительностью не менее 15 минут. Если ежедневное рабочее время работника превышает 9 часов, работник имеет право на дополнительный оплачиваемый перерыв продолжительностью не менее 15 минут (т.е. 30 минут оплачиваемого перерыва), а если перерыв превышает 16 часов, то работник имеет право на очередной оплачиваемый перерыв продолжительностью не менее 15 минут. (т.е. 45 минут оплачиваемого перерыва). Этот перерыв включается в рабочее время работника. (Ст. 134 ТК)

Перерыв на обед

Работодатель имеет право ввести один неоплачиваемый перерыв в работе, не засчитываемый в рабочее время, продолжительностью не более 60 минут, для приема пищи или решения личных вопросов по коллективному трудовому договору, а при его отсутствии - по трудовому договору. (Статья 141 Трудового Кодекса.)

Ежедневный отдых

Работники имеют право на не менее 11 часов непрерывного отдыха в каждые 24 часа. Ежедневный отдых не распространяется на работников, управляющих рабочим местом по поручению работодателя, а также в случаях необходимости проведения спасательной операции в целях защиты жизни или здоровья людей, имущества или окружающей среды, а также устранения аварии. (Ст. 132 ТК).

Еженедельный отдых

Работники имеют право на не менее 35 часов непрерывного отдыха каждую неделю, включая не менее 11 часов непрерывного ежедневного отдыха. Еженедельный отдых должен приходиться на воскресенье. Воскресенье охватывает 24 часа подряд, начиная с 6:00 утра этого дня, если работодателем не установлено иное время.

Отпуск

Работник имеет право на отпуск в количестве:

- 20 рабочих дней: если работник проработал менее 10 лет;
- 26 рабочих дней: если работник проработал не менее 10 лет.

Отпуск предоставляется в дни, являющиеся для работника рабочими. Работник приобретает право на очередной отпуск в каждом последующем календарном году.

В календарном году, в котором работник впервые приступает к работе, он приобретает право на отпуск после каждого месяца работы в размере 1/12 отпуска, на который он имеет право после одного года работы. Сотрудники имеют право на частичный или пропорциональный отпуск в первый год работы, независимо от месяца приема на работу. Право на первое накопление отпуска у работника возникает после окончания рабочего месяца, а не окончания календарного месяца.

Например, если сотрудник присоединился 22 ноября, он получит 1,66 дня (т.е. $20 \times 1/12 = 1,66$) начислений 22 декабря.

Один день отпуска соответствует 8 рабочим часам. Часть дня отпуска округляется до полного дня. Любой неполный календарный месяц округляется до полного месяца.

2. Процедура трудоустройства для граждан Кыргызской Республики

В настоящее время не имеется государственных программ по трудоустройству граждан Кыргызской Республики в Польшу. Однако, граждане Кыргызской Республики могут воспользоваться услугами Частных агентств занятости (36 ЧАЗов) или же трудоустроиться самостоятельно.

Для граждан Кыргызской Республики, обладателей общегражданских паспортов для въезда на территорию Польши необходимо получение визы.

Граждане Кыргызской Республики для краткосрочной поездки в Польшу могут подать заявку на получение шенгенской визы в Посольство Швейцарии в Кыргызской Республике в г. Бишкеке. Заявки на выдачу национальной визы должны быть поданы в Генеральное Консульство Польши в г. Алматы. Для получения трудовой визы обязательным требованием является наличие приглашения работодателя в Польшу. Визовый процесс для поездки в Польшу включает в себя несколько этапов:

Подготовка необходимых документов:

Паспорт, действительный на минимум три месяца после даты предполагаемого окончания вашей поездки.

Заполненная анкета визовой анкеты (может быть доступна на официальном веб-сайте Посольства Польши или Консульства).

Две недавние фотографии, соответствующие требованиям.

Бронирование места проживания: Необходимо предоставить подтверждение брони гостиницы или приглашение от гаранта в Польшу.

Медицинская страховка: Обычно требуется медицинская страховка, покрывающая минимальную сумму покрытия.

Финансовое обеспечение: Необходимо предоставить доказательства о наличии достаточных средств для покрытия расходов во время вашего пребывания в Польшу.

Запись на собеседование: Необходимо записаться на собеседование в Посольство. Собеседование может потребоваться, чтобы уточнить цели вашей поездки и проверить документы.

Оплата визового сбора: Необходимо оплатить визовый сбор в соответствии с типом визы.

Важно отметить, что процесс оформления визы и требования могут меняться, поэтому рекомендуется проверять актуальную информацию на официальном веб-сайте Посольства Польши или Консульства, а также консультироваться с ними перед началом процесса.

7. Организации по защите прав трудящихся в Польше (для интерактивной карты)		
№	Наименование организации	Локация/Контакты
23.	Polskie Forum Migracyjne (Польский миграционный форум - ПФМ) - организация, занимающаяся поддержкой мигрантов, помогая им адаптироваться в польском обществе. Она предлагает консультации, курсы польского языка и культурные мероприятия.	https://forummigracyjne.org/ru/первая-страница/ Офис Фонда Фонд Польский Миграционный Форум ул. Гурцевская 137, 3-й этаж 01-109 Варшава Психологические кабинеты находятся по адресам: Гурцевская 137, Варшава и Шпитальна 5/14, 00-031 Варшава. Местоположение кабинета будет указано во время записи.
24.	Fundacja Ocalenie (Ocalenie Foundation) - предоставляет поддержку мигрантам и беженцам в Польше, помогая им с вопросами жилья, образования, трудоустройства и интеграции в обществе.	https://en.ocalenie.org.pl Офис в Варшаве Понедельник – Четверг 10:00-17:00 Пятница 10:00-15:00 ул. Круча 6/14а 00-537 Варшава Тел. (+48 22) 828 50 02 Электронная почта: biuro@ocalenie.org.pl
25.	Stowarzyszenie Interwencji Prawnej (Ассоциация юридической помощи, SIP) - занимается защитой прав мигрантов и беженцев, предоставляя им юридическую помощь и консультативные услуги.	https://interwencjaprawna.pl/ru/ Контактные данные: ул. Siedmiogrodzka 5/51 01-204 Варшава тел.: (+ 48) 792 568 561 (+48) 22 621 51 65 email: biuro@interwencjaprawna.pl по вопросам индивидуальных консультаций: porada@interwencjaprawna.pl

"А" (Въезд/Arrival)									
Российская Федерация Federation					Республика Беларусь, Russian Republic of Belarus				
Миграционная карта Migration Card		Серия/ Serial		№					
Фамилия/Surname (Family name)									
Имя/Given name(s)									
Отчество/Ratonymic									
Дата рождения/Date of birth		День/ Day		Месяц/ Month		Год/ Year		Пол/Sex Муж/Male ☐ Жен/Female ☐	
								Гражданство/Nationality	
Документ, удостоверяющий личность/Passport or other ID								Номер визы/Visa number:	
Цель визита (нужное подчеркнуть)/ Purpose of travel (to be underlined):								Сведения о приглашающей стороне (наименование юридического лица, фамилия, имя, (отчество) физического лица), населенный пункт/Name of host person or company, locality:	
Служебный/Official, Туризм/Tourism, Коммерческий/Business, Учеба/Education, Работа/Employment, Частный/Private, Транзит/Transit									
С/From:		Срок пребывания/Duration of stay:		До/To:				Подпись/Signature:	
Служебные отметки/For official use only									
Выезд в Российскую Федерацию /Республику Беларусь/Date of arrival in the Russian Federation/Republic of Belarus					Выезд из Российской Федерации /Республики Беларусь/Date of departure from the Russian Federation/Republic of Belarus				

"Б" (Выезд/Departure)									
Российская Федерация Federation					Республика Беларусь, Russian Republic of Belarus				
Миграционная карта Migration Card		Серия/ Serial		№					
Фамилия/Surname (Family name)									
Имя/Given name(s)									
Отчество/Ratonymic									
Дата рождения/Date of birth		День/ Day		Месяц/ Month		Год/ Year		Пол/Sex Муж/Male ☐ Жен/Female ☐	
								Гражданство/Nationality	
Документ, удостоверяющий личность/Passport or other ID								Номер визы/Visa number:	
Цель визита (нужное подчеркнуть)/ Purpose of travel (to be underlined):								Сведения о приглашающей стороне (наименование юридического лица, фамилия, имя, (отчество) физического лица), населенный пункт/Name of host person or company, locality:	
Служебный/Official, Туризм/Tourism, Коммерческий/Business, Учеба/Education, Работа/Employment, Частный/Private, Транзит/Transit									
С/From:		Срок пребывания/Duration of stay:		До/To:				Подпись/Signature:	
Служебные отметки/For official use only									
Выезд в Российскую Федерацию /Республику Беларусь/Date of arrival in the Russian Federation/Republic of Belarus					Выезд из Российской Федерации /Республики Беларусь/Date of departure from the Russian Federation/Republic of Belarus				

Приложение № 1
к Протоколу между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Министерством внутренних дел Республики Беларусь о порядке реализации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь об использовании миграционной карты единого образца от 5 октября 2004 года

Литера рашчана

Вопросы защиты прав трудовых мигрантов в условиях пандемии на примере Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В 2020 году в условиях пандемии корона вируса вопросы защиты трудовых прав работников-мигрантов стали еще более актуальными. Многие работодатели пытались переложить финансовые тяготы компании, вызванные экономическим спадом из-за пандемии, на работников, которые не могут защитить свои трудовые права. Это породило волну необоснованных увольнений, сокращений штата и численности работников, отпусков без содержания, вынуждения работников уходить в отпуск по собственному желанию и т.п. На данный момент все ограничения и карантинные меры сняты, но всегда есть риск возникновения новой пандемии, поэтому данные правила могут стать снова актуальными.

При таких обстоятельствах отпуск без содержания становится наиболее часто применяемой мерой для минимизации расходов работодателя по оплате труда работников, которых нельзя уволить или сократить. Если работника вынуждают уйти в отпуск без сохранения заработной платы по собственному желанию или отправляют по инициативе работодателя, необходимо помнить, что согласно статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), отпуск без сохранения зарплаты предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. При этом работодатель не может принудить работника написать заявление как о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты, так и о предоставлении ежегодного трудового отпуска.

В соответствии со статьей 157 ТК РФ, время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. К числу причин, не зависящих от работодателя и работника, относятся обстоятельства непредвиденного характера - аварии, стихийные бедствия, эпидемии и т.п. соответственно, приостановление работы в связи с пандемией является простоем по причине, не зависящей от работодателя и работника.

В связи с введением режима самоизоляции и иными ограничительными мерами в условиях пандемии, у работодателей возникла необходимость перехода на удалённую работу хотя бы части сотрудников. Дистанционная (удаленная) работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. В главе 49.1 ТК РФ предусмотрены нормы, регулирующие особенности регулирования труда дистанционных работников. Так статья 312.2. ТК РФ определяет, что трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка,
- локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. По соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться (в таких случаях трудовой стаж подтверждается экземпляром трудового договора — часть 6 статьи 312.2 ТК РФ).

В качестве места заключения договора указывается место нахождения работодателя, а в качестве места выполнения работы - сведения о месте работы, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором. По соглашению сторон в трудовой договор о дистанционной работе могут быть включены условия:

- о порядке обеспечения дистанционного работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- о порядке представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе;
- о дополнительных основаниях прекращения трудового договора и другие условия.

Особенность трудового договора с дистанционным работником состоит в том, что он не подпадает под действие правил внутреннего трудового распорядка работодателя. Соответственно, если трудовым договором с таким работником не предусмотрено никаких положений, регламентирующих использование им рабочего времени, то дистанционный работник будет организовывать свое рабочее время по своему усмотрению (статья 312.4. ТК РФ).

Дистанционный работник может исполнять трудовую функцию не только вне места нахождения работодателя, но и вне пределов региона, государства, на территории которого находится работодатель, возможна, в частности, существенная разница во времени. В этом случае в трудовом договоре можно установить границы, в рамках которых работодатель имеет право требовать от работника находиться на связи (онлайн), и другие необходимые условия осуществления взаимодействия.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с нормами ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Согласно статье 312.5 ТК РФ, расторжение трудового договора с дистанционными работниками по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Поскольку традиционные основания увольнения за нарушение трудовой дисциплины, как правило, не могут быть применены к дистанционному работнику, в трудовом договоре указываются причины, которые могут послужить поводом для прекращения трудовых отношений. В качестве основания расторжения трудового договора может быть

установлено, например, нарушение порядка или сроков представления дистанционным работником отчета о выполненной работе, неиспользование или неправильное использование в работе средств защиты информации, предоставленных или рекомендованных работодателем и т.п.

Дистанционные работники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники при прекращении трудовых отношений, соответственно на дистанционных работников распространяются все гарантии, установленные ТК РФ.

В случаях нарушения трудовых прав дистанционного работника, он имеет право обратиться с жалобой в трудовую инспекцию или прокуратуру, и работодатель может быть привлечен к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" (нарушение трудового законодательства), что влечет наложение штрафа на работодателя: на юридическое лицо в размере от 30 до 50 тысяч рублей, на физическое лицо в размере от 1 до 5 тысяч рублей.

Кыргызско-русский разговорник-словарь для трудового мигранта

Кыргызско-русский разговорник: как объясниться в незнакомой стране. Наиболее распространенные фразы и выражения, связанные с трудовой миграцией.

Келүү	Прибытие
Москвага кандай аба каттамдары бар?	Какие есть рейсы до Москвы?
Ушул аба каттамына билет бар экенин тактап бере аласызбы?	Не могли бы вы уточнить, есть ли билеты на этот рейс?
Аэропортто качан болушум керек?	Когда мне нужно быть в аэропорту?
Менин жол жүгүм канча салмакта болушу зарыл?	Сколько мне можно брать багажа?
Билет баасы канча турат?	Сколько стоит билет?
Аэропорт кайсыл жерде жайгашкан?	Где находится аэропорт?
Аэропортко кантип жетсе болот?	Как доехать до аэропорта?
автобекет	вокзал
станция	станция
метро	метро
Каттоо кайсыл жерде жүргүзүлөт?	Где проходит регистрация?
Ашыкча жүк салмагына канча төлөшүм зарыл?	Сколько нужно платить за лишний вес?
Бишкек-Москва аба каттамына отургузуу качан башталат?	А во сколько начнется посадка на рейс Бишкек-Москва?
Мен кайсыл өткөөлдөн өтүшүм зарыл?	На какой выход мне надо пройти?
Кечиресиз, мен сизди түшүнгөн жокмун.	Извините, я не понял(а) вас.
Мен орусча сүйлөбөймүн.	Я не говорю по-русски.
Мен орусча начар түшүнөмүн.	Я плохо понимаю русский..
Биз качан жетебиз?	Когда мы прибываем?
поездге билет	билет на поезд
самолетко (учака) билет	билет на самолёт
күтүү залы	зал ожидания
Акча алмаштыруу кайсыл жерде?	Где находится обмен валют?
Мен сомду рублге алмаштырышым зарыл.	Мне нужно поменять сомы на рубли.
валюталар курсу	курс валют
сомдун рублга карата курсу	курс сома к рублю
акча алмаштыруу	обмен валют
Жол жүк	Багаж
Жол жүгүмдү кайсыл жерден алсам болот?	Где можно получить багаж?
Мына сиздин жол жүгүңүздүн квитанциясы.	Вот ваша багажная квитанция.
Мен жол жүгүмдү таппай жатамын.	Я не могу найти свой багаж.
Мага каттоо учурунда жол жүгүм үчүн квитанция берген эмес.	Мне не выдали багажную квитанцию при регистрации.
сумка (баштык)	сумка
чемодан (жагдан)	чемодан
рюкзак	рюкзак
кол жүгү	ручная кладь

Маалымат	Информация
Маалымат бюросу кайсыл жерде орун алган?	Где находится информационное бюро?
Конууга канча убакыт бар?	Сколько нужно времени на пересадку?
Шаарга баруу үчүн автобуска кайсыл жерден түшөмүн?	Где я могу сесть на автобус в город?
отуруу	пересадка
борбор	столица
область	область
автономиялык округ	автономный округ
шаар	город
поселок	поселок
кыштак	деревня
шаарча	городок
район	район
отуруу	пересадка
Бул кайсы көчө?	Эта какая улица?
Лермонтов көчөсү кайсы жерде жайгашкан?	Где находится улица Лермонтова?
көчө	улица
квартал	квартал
көчөлөрдүн кесилиши	пересечение улиц
Бул кайсы жерде?	Где это место?
Аялдама кайсы жакта экенин айтып кое аласызбы?	Не подскажите, где здесь остановка?
оңго	направо
солго	налево
автобус	автобус
такси	такси
тролейбус	троллейбус
Бул жерден маршрутка каттамы жүрөбү?	А здесь ходят маршрутки?
жол кире	оплата за проезд
маалымдама	справочник
Кайсыл жерден шам-шум этип алса болот?	Где здесь можно перекусить?
ашкана (кафе)	кафе, столовая
дүкөн	магазин
дүр-дүйнө дүкөндө	отдел в магазинах
WiFi түйүнүнө кантип кошуламын?	Как подключиться к WIFI?
WIFI сыр сөзү	пароль от WIFI
интернет	интернет
Сим картаны кайсы жерде каатоого алат?	Где зарегистрировать сим-карту?
Сим картаны кайдан сатып алсам болот?	Где можно купить сим-карту?
Мен телефонумду жоготуп алдым	Я потерял телефон.
Мен сим картаны калыбына келтиргим келет	Мне нужно восстановить сим-карту.
тариф (баа)	тариф
Интернетке кантип кошулсам болот?	Как подключиться к интернету?
сим картанын интернетке болгон тарифи	тариф сим-карты за интернет
Бажы жана каттоо	Таможня и регистрация
Бажы кызматы	Таможенная служба

Бажы көзөмөлү (чек ара көзөмөлү) -	Таможенный контроль (пограничный контроль)
Мына менин паспортум.	Вот мой паспорт.
паспорт алуу (документти)	изъятие паспорта (документа)
Мамлекеттик чек ара	Государственная граница
кирүү тартиби (режими)	порядок (режим) въезда
чыгуу тартиби (режими)	порядок (режим) выезда
визасыз режим	безвизовый режим
визалык режим	визовый режим
каттоо	регистрация
миграциялык карта	миграционная карта
Саламатсызбы, кайда барайын?	Здравствуйте, куда пройти?
Мага башка миграциялык картанын бланкасын бере аласызбы?	Дайте мне, пожалуйста, другой бланк миграционной карты.
бланк үлгүсү	образец бланка
Миграциялык картаны кантип толтурууну көрсөтүп бере аласызбы?	Покажите, пожалуйста, как заполнять эту миграционную карту?
каттоого алууну белгилөө	процедура постановки на учет
Сиздин сапарыңыздын максаты кандай?	Какова цель вашей поездки?
Мен жумушка орношуу үчүн келдим.	Я приехал в целях трудоустройства.
келүү максаты	цель въезда
конок сапары	гостевой визит
жумушчу сапары	рабочий визит
эмгек ишмердүүлүгү	трудовая деятельность
Бул менин алгачкы келишим.	Это мой первый приезд.
Сиз канчалык мөөнөткө келдиңиз?	Как долго вы здесь пробудите?
Мен Россияга бир жылдай эмгектенүү үчүн келдим.	Я планирую находиться в России и работать в течение одного года.
Мына менин транзиттик визам.	Вот моя транзитная виза.
Ким экендигин тастыктаган документ	Документ, удостоверяющий личность
документтер тизмеги	перечень документов
паспорт	паспорт
биометрикалык паспорт (улуттук паспорт)	биометрический паспорт
чет жердик паспорт	заграничный паспорт
нотариус	нотариус
нотариалдык жактан күбөлөндүрүлгөн	документ - нотариально заверенный документ
Туулгандыгы тууралуу күбөлүк -	Свидетельство о рождении
Нике тууралуу күбөлүк	Свидетельство о браке
күбөлүк	удостоверение
айдоочулук күбөлүк	водительские права
документтин сырты	обложка (переплет) документа
документтин номери	номер документа
ИНН (индивидуалдык идентификациялык номер)	ИНН (индивидуальный идентификационный номер)
берилген датасы	дата выдачи
сериясы	серия
жашаган жери	место жительства
келген жери	место пребывания
телефон номери	номер телефона

e-mail электрондук дареги	e-mail (электронный адрес)
Жумушка орношуу (эмгек)	Трудоустройство
Жумушка орношуу агенствосу кайсы жерде жайгашкан?	Где находится агентство по трудоустройству?
Кайсыл жерден жумуш тапса болот?	Где можно найти работу?
Эмгек маянасы кандай?	Какая зарплата?
Сиздердин шартыңыздар кандай?	А какие ваши условия?
Менин эмгек маянамды төлөбөстөн жумуштан айдады.	Меня уволили, не выплатив зарплату.
Эмгек укугумду коргоо үчүн кайда кайрылсам болот?	Куда обратиться за защитой своих трудовых прав?
Эмгек келишими (келишим, контракт) -	Трудовой договор (соглашение, контракт)
Жарандык укуктук келишим (Эмгекке орношууда жарандык-укуктук келишимдерди тузуу кызмат корсотуудогу келишим болуп саналат. Мындай келишимди фирма, уюм же жеке тарап менен тузсо болот)	Гражданский-правовой договор
эмгек келишиминин мазмуну	содержание трудового договора
Эмгек китепчеси	Трудовая книжка
жумуш берүүчү	работодатель
юрдикалык жак (уюм, фирма, компания)	юридическое лицо
толук аталышы	полное наименование
жумушчу (кызматкер)	работник (сотрудник)
физикалык тарап	физическое лицо
Аты-жөнү	ФИО
кол тамгасы	подпись
милдеттенме	обязательства
эмгек функциялары	трудовые функции
эмгек шарты	условия труда
иштеген орду	место работы
тиешесиз эмгек шарттары	непосредственные условия труда
эмгекти төлөө шарттары	условия оплаты труда
жумуштун башталыш күнү	дата начала работы
жумуш убактысынын режими	режим рабочего времени
дем алуу убактысынын режими	режим времени отдыха
эмгек маянасынын режими	размер зарплаты
эмгек маяна (айлык)	оклад
аванс	аванс
тарифтик стафканы төлөө кошулмалары	надбавка размера тарифной ставки
кызыктыруучу төлөмдөр	поощрительные выплаты
кепилдиктер	гарантии
компенсациялар	компенсации
милдеттүү социалдык төлөмдөр (ай сайын милдеттуу турдо толонуучусоциалдык толом)	обязательное социальное страхование
социалдык-турмуштук шарттар	социально-бытовые условия
пенсиондук төлөмдөр	пенсионное обеспечение
салык	налог
салык төлөө	налогообложение

киреше салыгы	подходный налог
эмгек келишиминин мөөнөтү	срок трудового договора
сыноо	испытание
бошотуу	увольнение
иштеп берүү	отработка
кошумча жумуш	сверхурочная работа
келишим түзгөн убакыт жана орду	дата и место заключения соглашения
эмгек келишиминин күчүнө кириши	вступление трудового договора в силу
документтерди берүү	выдача документов
эмгекти коргоо	охрана труда
дискриминация (бироого улутуна, динине, жынысына социалдык абалына карата жасалган басмырлоо)	дискриминация
аракет (аракетсиз)	действие (бездействие)
жалданма эмгекке тыюу салуу	запрет на наемный труда
Эмгек келишимин түзбөй туруп, ишти аткарууга тыюу салынат	Запрет на требование выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
УВМ	МВД
миграция	миграция
эмгек миграциясы	трудовая миграция
ички миграция (бир региондон экинчи бир регионго убактылуу же омур бою жашоого кочуу)	внутренняя миграция
сырткы миграция (бир мамлекеттен экинчи бир мамлекетке жумуш издоо максатында убактылуу же омур бою жашоого кочуу)	внешняя миграция
депортация (бир мамлекеттен экинчи бир мамлекетке мажбур турундо чыгарып салуу)	депортация
кууп чыгаруу	выдворение
«кара тизме»	“черный список»
Кечиресиз, Миграция маселеси боюнча башкармалыгы кайсы жерде жайгашкан? -	Извините, где находится Управление по вопросам миграции?
Каттомду улантуу үчүн эмне кылышым зарыл?	Не подскажете, как мне продлить регистрацию?
Миграциялык картамды жоготуп алдым, кайда кайрылсам болот?	Я потерял свою миграционную карту, куда мне обратиться?
Мен баарыны туура толтурдумбу, текшерип бере аласызбы?	Пожалуйста, проверьте, правильно ли я все заполнил?
Мага эмнени билүү зарыл?	Что мне необходимо знать?
Арызды кайсыл жакка жазуу керек?	Куда написать заявление?
Арызга эмне деп жазуу керек?	Что написать в заявлении?
РФ Ички Иштер Министирлигинин курамындагы мигранттардын маселелери боюнча башкармалыктын регионалдык дареги. ММБ-нын аймактык органдарынын дареги, байланыш номерлери	Контакты, адрес региональных органов Управления по вопросам миграции при Министерстве Внутренних Дел РФ
Миграциялык карта та	Миграционная карта
Миграциялык каттоо (каттоого туруу)	Миграционный учет (постановка на учет)

Каттоо тартиби	Процедура регистрации
убактылуу каттоого турууга уруксат алуу	разрешение на временное проживание
Жашап турууга уруксат	Жашап турууга уруксат
Эмгек биржасы	Биржа труда
Турак жай ижарасы	Аренда жилья
Мен ижарага батир аламын.	Я хочу снять квартиру.
Мен ижарага бирөгө кошулуп батирди алгым келет.	Я хочу снять квартиру с подселением. -
Мен батир аламын.	Я снимаю квартиру.
Батирди (үйдү) кайсыл жерден алсам болот?	Где можно снять квартиру (дом)?
батир (үй) ээси	хозяин квартиры (дома)
Сиз мага жашай турган жерди камсыздап бересизби?	Вы можете обеспечить мне проживание?
Сиз мени тамак-аш менен камсыздап бересизби?	Вы можете обеспечить мне питание?
жатакана	общежитие
гостиница	мейманкана
менин дарегим	мой адрес
Мен алыста жашаймын.	Я живу далеко.
Азыр канча төлөшүм зарыл?	Сколько нужно заплатить сразу?
Айына канча төлөймүн?	Сколько надо платить в месяц?
коммуналдык чыгымдар	- коммунальные услуги
жашаган жеринен справка	справка с местожительства
Медицина	Медицина
оорукана	больница
бейтапкана	поликлиника
тез жардам	скорая помощь, неотложка
кесиптик медициналык жардам	квалификационная медицинская помощь
акысыз медициналык жардам алуу укугу	право на получение бесплатной медицинской помощи
бейтапканада каттоого тургум келет	хочу стать на учет в поликлинике
Дарыгерди кайдан тапсам болот?	Где найти врача?
Мага врачтын жардамы керек.	Мне необходима помощь врача.
врач, доктор, дарыгер	врач, доктор
медайым	медсестра
медага	медбрат
дарыгердин кароосу	обследование у врача
медициналык корутунду	медицинское заключение
медициналык камсыздоо	медицинское обеспечение
медициналык китепче	медицинская книжка
ГАЭК – Медико – социальная экспертиза МСЭК	ГАЭК – Медико – социальная экспертиза МСЭК
СНИЛС – СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счета)	СНИЛС – СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счета)
ММК (Милдеттуу медициналык каамсыздандыруу)	ОМС (Обязательное медицинское страхование)
Полиция (укук коргоо органы)	Полиция (правоохранительный орган)
Өз укугумду коргоо үчүн кимге кайрылышым керек?	Куда я могу обратиться за защитой своих прав?

Кайсы негизде мени кармап жатасыздар?	На каком основании вы меня задерживаете?
Менин күнөөм эмне?	В чем я виноват?
Менин сумкамды уурдап кетти.	- У меня украли сумку.
Мага кол салуу болду. - На меня напали.	Мага кол салуу болду. - На меня напали.
чындык - правда	чындык - правда
жалган – ложь, вранье	жалган – ложь, вранье
Мен арыз жазамын.	Я хочу написать заявление.
Телефон чалууга уруксат бериңиз.	Разрешите мне позвонить.
Мага жактоочу керек.	Предоставьте мне адвоката.
Мага котормочу керек	Предоставьте мне переводчика.
Урматтуу полиция кызматкери мага күбөлүгүнүздү көрсөтүңүз?	Уважаемый сотрудник Полиции, покажите мне ваше удостоверение.
РФ ИИМ (Россия Федерациясынын Ички Иштер Министрлиги)	МВД РФ
Полиция кызматкери	сотрудник ПОЛИЦИИ
ыйгарым укуктуу өкүл	опер уполномоченный
тергөөчү	следователь
аймактык тескөөчү	Участковый
ИИМ бөлүмү	Отделение МВД
ЖКК МИ (Жол Коопсуздук Кыймылынын Мамлекеттик Инспекциясы) -	ГИБДД
документтерди текшерүү	проверка документов
документтердин бар экендиги	наличие документов
административдик жоопкерчиликке тартуу	привлечение к административной ответственности
РФнын Кылмыш Кодекси	УК РФ
РФнын Кылмыш Жаза Кодекси	УПК РФ
РФнын Кылмыш Аткаруу Кодекси	УИК РФ
ФМ-Федералдык Мыйзам - ФЗ -	Федеральный Закон
Өзгөчө кырдаалдар	Өзгөчө кырдаалдар
административдик жоопкерчиликке тартуу	привлечение к административной ответственности
РФнын Кылмыш Кодекси	УК РФ
РФнын Кылмыш Жаза Кодекси	УПК РФ
РФнын Кылмыш Аткаруу Кодекси	УИК РФ
ФМ-Федералдык Мыйзам - ФЗ -	ФМ-Федералдык Мыйзам - ФЗ -Федеральный Закон
Өзгөчө кырдаалдар	Өзгөчө кырдаалдар
Чрезвычайные ситуации	Чрезвычайные ситуации
Жардамга	Помогите!
Полиция чакырып коесузбу?	Вызовите полицию!
Дарыгерди чакырып койуңуз.	Дарыгерди чакырып койуңуз.
Мен такыр адашып кеттим.	Я совсем потерялся, заблудился.

**Темы домашних заданий, которые можно использовать
для закрепления материалов модуля.**

1. Напишите эссе на тему: «По каким причинам люди могут переехать в другую страну»
2. Напишите эссе на тему: «Куда бы я переехал и почему?»
3. Обсудите с родителями ситуации, которые могут произойти с девочками нянями, как можно это избежать?
4. Обсудите с родителями вопрос «Почему родители отправляют своих детей на заработки и к чему это может привести?»
5. Напишите эссе на тему: «Формы торговли людьми»
6. Напишите эссе на тему «Торговля людьми - актуальна ли данная проблема для граждан Кыргызстана?»
7. Обсудите с родителями ситуацию, которая случилась с Жазгуль.
8. Обсудите с друзьями ситуацию, которая случилась с Жазгуль
9. Напишите эссе на тему: «Как могла бы сложиться судьба Жазгуль»
10. Напишите эссе на тему: «Как можно помочь Жазгуль»
11. Напишите эссе на тему: «Рабство без цепей. Как могла сложиться судьба главного героя, если бы он поступил по закону»
12. Напишите эссе на тему «Что такое трудовая эксплуатация?».
13. Обсудите с родителями есть ли у них трудовой договор. Спросите помогло ли им в жизни наличие этого документа? Если его нет, то какие сложности они испытывают?
14. Обсудите с родителями вопрос о значимости трудового договора в трудовых отношениях.
15. Узнайте какие правила существуют для переезда в другие страны ЕАС.
16. В какую страну вы бы сами хотели поехать? С какой целью? Узнайте какие правила есть для переезда в эту страну.
17. Напишите эссе «Что бы я посоветовал трудовому мигранту из Кыргызстана»

Кейсы (истории из жизни) мигрантов.

Кейсы можно найти на следующих сайтах:

https://www.auca.kg/ru/migrant_stories/

<http://camplatform.org/?cat=42>

[https://kaktus.media/doc/367618 karera zamyjestvo cinkovye groby. 4 istorii kyrgyzstanc ev za rybejom.html](https://kaktus.media/doc/367618_karera_zamyjestvo_cinkovye_groby_4_istorii_kyrgyzstanc_ev_za_rybejom.html)

[https://kaktus.media/doc/393628 istorii nesovershennoletnih migrantok: sbejala iz doma v rossiu iz za pristavaniy otchima.html](https://kaktus.media/doc/393628_istorii_nesovershennoletnih_migrantok_sbejala_iz_doma_v_rossiu_iz_za_pristavaniy_otchima.html)

<https://rce.kg/gethelp/>

<https://kloop.kg/blog/2020/05/10/otsutstvie-deneg-bolezni-i-popytka-nakopit-na-bilet-istorii-migrantov-kotorve-ne-mogut-vernutsya-na-rodinu-iz-za-karantina/>

<https://www.bbc.com/russian/features-47773112>

Кейсы (истории) из опыта работы ОО «Эл агартуу» и МОМ (торговля людьми)

1. Айгуля, 23 года.

Я родилась в г. Ош, в возрасте 5 лет вместе с родителями переехала в г. Бишкек. Родители работали на базаре, продавали овощи и фрукты.

Я окончила среднюю школу на окраине города, где мы жили. Продолжать учиться я не стала, денег не было. Познакомилась с парнем и забеременела. Вышла замуж. Родила сына. С мужем разошлись, он стал пить и бить меня. После развода отношения с родителями стали напряженными. Я не могла, устоять на работу, муж не помогал, ребенок постоянно болел. Познакомилась с одной женщиной, которая предложила поехать в Турцию и смотреть там за ребенком. Я согласилась, прежде всего, чтобы быть независимой от родителей. И я улетела в Стамбул.

В Стамбуле у меня забрали документы и сказали, что я буду работать проституткой. Я согласилась, чтобы заработать хоть какие - то деньги. Сутенер-Расул обещал мне все выплатить перед отъездом. Расул хорошо относился ко мне не бил и не запирали, как других девочек в комнате.

Плохо относились клиенты. Не хочу вспоминать... Через 7 месяцев не получив денег, я была освобождена полицией, которая передала меня в МОМ Турции.

Вот так я вернулась в Кыргызстан, с кучей болезней и разочарованием на жизнь!

Но МОМ в Кыргызстане мне помог! Мне выделили средства на лечение, оказали психологическую помощь, устроили на курсы шитья и помогли приобрести швейное оборудование. Теперь я зарабатываю достаточно, чтобы обеспечить себя и ребенка и больше не думаю о том, чтобы уехать.

2. Чинара, 32 года.

Мне 29 лет, и я очень хотела выйти замуж. Родители живут в отдаленном селе Талаской области. Я самая старшая в семье. Надо было помогать родителям, у меня 4 братишек и сестренки, мама не работает. Папа тракторист, получает мало.

В Бишкеке жила у сестры мамы и чувствовала себя обязанной. Хотя работала кассиром в супермаркете, и часть заработанных денег отдавала ей. С местными парнями у меня не получалось. Подруга посоветовала обратиться брачное агентство, рассказывая счастливые истории про кыргызских «Золушек».

Я обратилась в ноябре в агентство и в декабре 2012 года вышла замуж за гражданина Кореи. В марте 2013 года уехала с ним в Корею для постоянного проживания. В Корее при участии мужа и его родственников попала в ситуацию сексуального рабства. Чудом удалось обратиться в полицию и вернуться в Кыргызстан.

На душе пустота и не хочется жить. Я опозорила свою семью...

3. Чолпон, 16 лет

Несовершеннолетняя Чолпон проживала в одном из сел Нарынской области с матерью и младшим братом. По дороге из дома в районную больницу была похищена и насильственно увезена в Бишкек.

«Затащили в машину, надели мешок на голову, привезли в Бишкек и поместили в квартире. Никуда не выпускали, принуждали оказывать сексуальные услуги. Подвергали сексуальному насилию» по словам пострадавшей.

Спустя полгода один из клиентов сообщил в милицию и девушку освободили. Девочка была в крайне тяжелом психологическом состоянии. Прошла курс реабилитации МОМ и вернулась домой.

4. Урмат 12 лет

Урмат вместе со своей сестренкой жил у тети одном из сел Ошской области. Семья постоянно чувствовала нужду, не имели постоянного источника дохода. Небольшие деньги зарабатывали продажой напитков и мороженого.

Однажды в Урмат познакомился с мужчиной, который обещал ему помочь. Ночью ни сказав ни слова тете, Урмат уехал с мужчиной в г. Бишкек. В Бишкеке на Ошском рынке он просил милостыню. Деньги забирал мужчина. Вместе с другими детьми и инвалидами Урмат жил в барачном доме, возле Ошского рынка. Если дети не слушались, мужчина их бил. Мальчика задержала милиция. После медицинского обследования у него был обнаружен туберкулез. В Центре адаптации и реабилитации несовершеннолетних г. Ош, который поддерживается финансированием проектов МОМ, Урмату оказали медицинскую и психологическую помощь. Также ему купили одежду и обувь и оказали реинтеграционную помощь.

5. Ильяс, 42 года

Безработный Ильяс на бирже труда познакомился с мужчиной, который предложил поработать на строительстве в соседнем Казахстане.

Новый знакомый перевез Ильяса и двух еще мужчин с биржи на фермерское хозяйство Казахстана. Там находилось около 20 таких мужчин и женщин из Кыргызстана. После приезда всех троих избили, угрожали, запугивали, затем в течение одного месяца заставляли выполнять тяжелую физическую работу.

Давали еду, сигареты в ограниченных количествах. Через месяц Ильяс сумел сбежать и добраться до границы и только спустя 2 месяца обратился в милицию. Возбудили дело, передали следственное поручение в Казахстан. Милиция Казахстана, расследовавшее дело, факты торговли людьми не подтвердило.

6. Айбек, 27 лет

Женщина по имени Турсун привезла молодых людей с юга Кыргызстана на сезонные работы в Казахстан. Всем она пообещала работу, хорошие условия жизни и высокий ежемесячный заработок. Паспорта всех приехавших находились у Турсун. В селе, куда она их привезла, фермеры буквально устроили торги за каждого. Один фермер выбрал Айбека – самого рослого и физически крепкого парня. Хозяин выкупил его, взамен у Турсун он взял паспорт Айбека. Айбек очень хорошо и старательно работал, по 12 часов каждый день, без выходных. Кормили плохо, жили во временке, денег не платили вообще. Несколько раз Айбек выражал недовольство условиями жизни и однажды даже потребовал вернуть ему паспорт и заработанные деньги, чтобы он мог уехать домой. Сын хозяина (немного старше Айбека) пригрозил ему, что найдет на него управу. Наступил конец сезона, и работать оставалось недолго. Все надеялись получить свой заработок и вернуться домой.

Поздно вечером в землянку пришел незнакомый парнишка и вызвал Айбека «поговорить»... Только к рассвету он едва дополз до своего жилья – пятеро местных парней избили его. Утром хозяин обвинил Айбека в том, что он напился и сам полез в драку – за это, как было предусмотрено по договору, лишил его оплаты...

На другой день Айбека выкупил другой фермер, из этого же села, заплатив при этом за его паспорт и погасив долг, который якобы у него был бывшему хозяину.

Следующий сезон Айбек работал у нового фермера. Был ноябрь, заканчивали работу, и парень надеялся, что в этот раз ему заплатят за труд и он, наконец, поедет домой к родителям, к маме, но история повторилась...

Айбеку так и не удалось ничего заработать. Искалеченный физически и душевно он еле смог добраться домой. Он обратился в ОО «Эл агартуу» за помощью. Сотрудники ОО «Эл агартуу» помогли восстановить паспорт и оказали психологическую помощь.

7. «Мавлюда», 39 лет

Мавлюда, женщина 39 лет из Узбекистана, растит 4 детей одна, муж 5 лет назад умер от рака. Ей приходилось очень трудно, работала поваром в кафе и подрабатывала уборщицей.

Однажды одна знакомая рассказала ей, что можно уехать на заработки в Эмираты – там требуются хорошие повара. Мавлюда очень заинтересовалась этой информацией, ей казалось, что это единственный путь выйти из нищеты, детей она могла оставить на старшую дочь. Ее знакомая сказала, что легче всего уехать через г. Ош, что расходы на покупку кыргызского паспорта и билетов она возьмет на себя – в счет долга.

Мавлюда согласилась, и через 2 недели она вылетела в Эмираты. Там ее встретили и повезли сразу же на место работы – в кафе. Хозяин кафе сказал, что ее долг составляет 3000 долларов США и она будет отрабатывать их у него.

Мавлюда работала по 14 часов в день, без выходных. Из-за постоянной усталости она стала плохо себя чувствовать и заболела. Хозяин назвал ее «отработанным товаром».

Вскоре она попала в руки полиции как нелегальная мигрантка. Просидев 4 месяца в миграционной тюрьме, она была депортирована в г. Ош, так как на руках у Мавлюды был

кыргызский паспорт. В аэропорту сотрудники пограничной службы арестовали ее за пересечение границы по поддельным документам.

8. Асель, 25 лет

На базаре в г. Ош 20-летняя Асель вместе с подругами услышала по радио объявление о наборе официанток в Эмираты. Она не училась из-за материальных трудностей в семье. Ей хотелось поскорее начать самостоятельную жизнь и помогать родителям.

Подружки обратились по объявленному адресу. Молодой человек, беседовавший с ними, внимательно осмотрел их внешние данные и сказал, что они подходят. Из беседы девушки поняли, что будут оказывать сексуальные услуги по желанию клиентов. Но другого выхода не было. Через две недели они должны были вылететь в Дубаи. Денег на билет и другие документы у них не было, но молодой человек пообещал предоставить им все необходимое – в долг. Через неделю девушки вылетели в Дубаи. Они прошли таможенный и пограничный контроль.

Всех девушек по приезду продали в гостиницы, объяснив, что они обязаны отработать долг – 5000 долларов США. Днем Асель работала официанткой, а вечером проституткой. После 10 месяцев такой «отработки» Асель попала в миграционную тюрьму.

Через 4 месяца, девушку и ее подруг депортировали в Кыргызстан, в г. Ош.

9. Умида. Сирия

Умида, живет в г. Ош с 4 детьми от 3 до 11 лет. Ее задержали при отправке в Сирию.

Она познакомилась с Мухаммадом, который пригласил ее на бесплатную учебу в женское медресе в Турцию. Он дал ей на покупку одежды \$400 и купил авиабилеты, и они должны были вылететь в Сирию.

Билеты были куплены на рейс «Ош – Москва». В Москве их должны были встретить люди. На детей Умиды были сделаны доверенности для выезда за границу.

В ходе проверки законности выдачи доверенностей было установлено, что частным нотариусом, занимающейся нотариальной деятельностью в Оше, без участия родителей незаконно были выданы заявления-согласия на самостоятельный выезд в Турцию на имя детей Умиды. При установлении обстоятельств получения заявлений стало известно, что неустановленному человеку за получение доверенностей заплатили по 5 тыс. сомов на каждого. «Результаты проводимых следственных и оперативно-розыскных мероприятий указывают на наличие устойчивой преступной группировки по вербовке и отправке женщин в Сирию для участия в вооруженных конфликтах, где между участниками группировки четко распределены функции, предусмотрена конспирация», - отмечают в МВД.

10. Нурлан, 13 лет.

Вся в слезах Кулипа-эже начала свой рассказ.

– Два года назад я потеряла мужа, он один у нас работал, обеспечивал всем необходимым. Старший сын учился в 7 классе, 2 дочери одна 3 классе, другая 1 классе. Я не работала: за хозяйством следила, за семьей. И вдруг у мужа случился сердечный приступ, и не стало нашего кормильца...

Меня никуда не брали на работу: нет образования, нет опыта работы. Еле-еле устроилась продавцом в киоск. Сын мне всегда помогал, но сказала, что учиться больше не будет, так как пойдет работать. Я еле его уговорила не бросать школу.

В феврале сын не вернулся со школы. Я не знала, что делать. Ребята сказали, что его видели с неизвестным мужчиной. Куда я только не ходила, кому я только не писала. Все безрезультатно. Так прошел год.

Вечером мне позвонил наш участковый милиционер и сказал, что мой сын нашелся, он в Бишкеке. Я все бросила и поехала в Бишкек.... Он сильно похудел. Оказывается, его обманули, пообещали, что он будет пасти овец в Кегетинском ущелье, и ему будут платить по 3000 сом. В конце сезона дадут одного барана. Но все было не так. Плохо кормили, если плохо убирал навоз - били. Так прошел год. Главное он жив. Он прошел психологическую реабилитацию в ОО «Эл агартуу». Мы написали заявление. Будем ждать.

Полезная информация (ссылки, книги, ресурсы)

1. <https://emgek.kg/>
2. <https://migrant.kg/>
3. <http://kgmigrant.org>
4. ТРУДОВОЙ КОДЕКС КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>
5. Сборник методических пособий по вопросам борьбы с торговлей людьми
<https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/TIP-Toolkit-Russian.pdf>
6. Миграция и торговля людьми: неразрывная связь
<https://www.osce.org/ru/magazine/315236>
7. Торговля людьми с целью трудовой эксплуатации и незаконная трудовая миграция в Российской Федерации: формы, тенденции, противодействие
https://www.legislationline.org/download/id/7390/file/Russia_Report_trafficking_human_beings_2013_ru.pdf
8. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_309210.pdf
9. Безопасная миграция в Центральной Азии
https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/SafeMigration_2-pager_11.6.2019_RUS.pdf
10. Трудовая миграция: последствия для стран
<https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9443>
11. Руководство по интеграции работающих детей в систему школьного образования. Международная программа по искоренению детского труда (ИПЕК), 2015 г.
12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_626821.pdf
13. Определение: Что такое детский труд и его наихудшие формы?
https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/child-labour/WCMS_18800