

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНТРОЛЬ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ МИГРАНТОВ****Ибрагимов Садамбек Руфат угли***Магистрант Ташкентского государственного юридического университета, по направлению «Международное право и права человека»**Контакты:**номер телефона: +998939730013**эл. почта: [saddam12062000@gmail.com](mailto:saddam12062000@gmail.com)*

**Аннотация:** *В условиях глобализации и роста миграционных потоков особую актуальность приобретает международный контроль за соблюдением прав мигрантов. Данная работа посвящена анализу механизмов международного надзора и защиты прав мигрантов, разработанных на уровне универсальных и региональных межгосударственных организаций. Рассматриваются правовые инструменты, действующие в рамках ООН, Международной организации труда (МОТ), Международной организации по миграции (МОМ), а также региональных структур, таких как Совет Европы и Европейский союз. Особое внимание уделено роли Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.) и контрольным механизмам, сопровождающим её реализацию. Анализируются существующие проблемы реализации прав мигрантов на практике, включая вопросы дискриминации, правового вакуума и отсутствия эффективного мониторинга. Отмечается необходимость укрепления международного сотрудничества и усиления юридически обязательных механизмов контроля в целях обеспечения эффективной защиты прав мигрантов вне зависимости от их статуса.*

**Ключевые слова:** *Мигранты, права человека, международное право, контроль, МОТ, МОМ, ООН, защита прав мигрантов, трудовая миграция, международные конвенции.*

Международная трудовая миграция это территориальное перемещение трудоспособного населения с пересечением границы другого государства, обусловленное в первую очередь экономическими причинами. Такое перемещение рабочей силы должно осуществляться в соответствии с правовыми нормами как государства-отбытия, так и принимающего государства. Трудовая миграция начала выявляться как объект международного правового регулирования с середины XX века и с ранних порог большую роль в поддержании данной отрасли сыграла Организация Объединенных Наций, которая приняла ряд актов, с целью защиты прав

и законных интересов лиц, осуществляющих трудовую деятельность за пределами своей страны происхождения.

Причиной данного вида миграции являются такие факторы как: различия в уровне жизни развитых и развивающихся государств, потребности мировой экономики, демографические процессы, конфликты и войны, преследования, экологические проблемы и другие явления, имеющие как объективный, так и субъективный характер. В свою очередь, трудовая миграция как социально-правовое явление имеет ряд последствий: с одной стороны, она способствует социально-экономическому развитию принимающих и отдающих государств, расширению культурных, экономических, научных, образовательных и других отношений, с другой – усиливает социальную напряженность, увеличивает риски нанесения ущерба национальным интересам, распространения заболеваний, активизации деятельности этнических преступных группировок и т. п.

Организация Объединенных Наций, касательно данного феномена дает свои комментарии, что трудовыми мигрантами движут разные мотивы: «В то время как одни переезжают в поисках лучшей работы, образования, экономических благ или для воссоединения с семьей, другие вынуждены бежать от конфликтов, терроризма или нарушений прав человека. Однако все без исключения трудящиеся-мигранты заинтересованы в обеспечении стабильности и развития производства в постиндустриальном мире, где ключевыми особенностями глобальной экономической системы являются не только национальные экономические интересы, но и мобильность рабочей силы, перемещение людей через государственные границы в поисках достойного заработка».

В рамках миграционного права одним из основных органов полномочным в регулировании трудовой миграции и миграции в целом является Международная организация по миграции (ИОМ). Заместитель генерального директора данного органа Лаура Томпсон в своей статье «Защита прав мигрантов и государственный суверенитет» отмечает, что защита прав мигрантов может являться действенным методом укрепления государственного суверенитета. Разрабатывая и развивая законы, защищающие права мигрантов, государство укрепляет свою экономику и стремится разрешить проблемы коррупции, организованной преступности, которые часто связаны с нарушением прав наиболее уязвимых слоев населения.

В юридической науке, термин «миграция» происходит от латинских слов «migratio» и «migro» («перехожу» и «переселяюсь»). Несмотря на повсеместное использование данного термина, единого формального его толкования нет. Однако, понятие миграции можно встретить не только в юридических источниках, но и в

международно-правовых актах. К примеру, в терминологическом словаре, изданном ООН в 1958 году<sup>60</sup>, понятие «миграция» разъясняется как «важнейшее направление передвижения и перемещения населения в демографическом плане». В свою очередь, Международная Организация по Миграции (Далее МОМ) определяет миграцию как «перемещение лиц из места их обычного проживания либо через международную границу, либо в пределах государства»<sup>61</sup>.

В области миграционного права не существует общепринятого определения понятия «мигрант». Однако, МОМ разработала для собственных целей следующее определение: «Мигрант – общий термин, не определяемый международным правом, отражающий общее непрофессиональное понимание лица, которое покидает свое обычное место жительства, будь то в пределах страны или через международную границу, временно или постоянно, и по различным причинам»<sup>62</sup>. Под этим определением подразумевается ряд юридически определенных категорий людей, таких как:

- трудящиеся-мигранты: лица, чьи конкретные виды передвижения определены законом;
- незаконно ввезенные мигранты(нелегальные): чей статус или средства передвижения конкретно не определены в международном праве.

В данной работе рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования международной миграции, с особым акцентом на защиту прав трудящихся-мигрантов, анализируя специфику международно-правового регулирования в этой сфере. Также рассмотрены международные нормативно-правовые акты, касающиеся трудовых прав мигрантов.

Международный механизм трудовой миграции регулируется актами Организации Объединенных Наций (ООН), Международной организации по миграции (ИОМ), Международной организации труда (МОТ). Наиболее значимыми международными актами в сфере трудовой миграции являются:

1. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года;
2. Конвенция МОТ «О трудящихся-мигрантах»;

<sup>60</sup> Организация Объединённых Наций действительно публикует терминологические глоссарии и словари — как общие, так и тематические (например, в области международного права, охраны окружающей среды, торговли и пр.).

<sup>61</sup> Рубинская Э. Д. Регулирование международной миграции рабочей силы. 2014.

<sup>62</sup> Алешковский И. А. Управление процессами международной миграции в условиях глобализации. 2015.

3. Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращений 1975 года;
4. Рекомендации о политике в области занятости 1964 года<sup>63</sup>
5. Международный пакт о гражданских и политических правах;
6. Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;
7. Европейская социальная хартия.

В рамках трудовой миграции МОТ создала контрольный механизм регулирования деятельности государств в области имплементации международного трудового права. По запросу МОТ государства, ратифицировавшие конвенции, представляют доклады о мерах, направленных на реализацию конвенций в сфере труда, в свою очередь МОТ, в лице комитета экспертов формирует замечания, заключения и выводы для конкретного государства. В данное время под эгидой МОТ разрабатывается концепция создания универсального договора по миграции, целью которого является четкое определение «основных прав» мигрантов, а также нормативного подхода к управлению международными трудовыми отношениями с целью создание перечня основных прав трудящихся-мигрантов что будет способствовать устранению противоречий в политике развитых государств при приеме трудящихся-мигрантов, а также позволит национальным институтам власти проводить в отношении мигрантов последовательную политику.

Немаловажную роль в области трудовой миграции занимает Организация Объединённых Наций (ООН) где основной функцией данной организации определяется координирующая роль. Кроме того, ООН участвует в создании глобальных механизмов управления миграционными процессами. Например, ООН является инициатором «Глобального договора о безопасной, упорядоченной и регулярной миграции» (принят в 2018 году в Марракеше), который является первым глобальным межправительственным договором, регулирующее все аспекты международной миграции, включая трудовую.

ООН свою координирующую функцию осуществляет через межведомственную сеть по миграции (UN Network on Migration), данная платформа, объединяет в себе более 30 агентств ООН для координации трудовой миграции. Кроме того, ООН активно участвует в мониторинге соблюдения прав человека через своего органа - Управление Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ), где выявляются и анализируются случаи нарушений прав трудовых мигрантов.

---

<sup>63</sup> принятая 9 июля 1964 года на 48-й сессии Генеральной конференции МОТ, называлась «Рекомендация 1964 года о политике в области занятости»

Кроме того, ООН участвует в разработке миграционной политики как часть стратегии устойчивого развития до 2030 года (ЦУР/SDGs)<sup>64</sup> в котором подняты вопросы по обеспечению достойной работы для мигрантов и их экономического роста, сокращение неравенства в обеспечение социальных прав (в том числе уменьшение издержек на денежные переводы мигрантов).

Также, активное участие ООН в области трудовой миграции проявлялся в период пандемии (COVID-19), где она помогала в разработке механизмов поддержки прав трудящихся мигрантов от увольнений, депортаций и нарушений прав на международном и национальном уровне государств.

Центральное место в современном правовом регулировании трудовой миграции занимает Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая резолюцией ООН 18 декабря 1990 года и ратифицированная в основном государствами Океании, Африки и Латинской Америки. В данной конвенции признаются права в области социального обеспечения труда, медицинского обслуживания, социальных прав членов семей трудовых мигрантов и другие права. Широкий перечень прав трудящихся-мигрантов является положительным фактором развития механизма международного регулирования трудовой миграции. Несмотря на то, что страны, ратифицировавшие Конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов, преимущественно являются странами происхождения мигрантов, для принимающих мигрантов государств гармонизация мигрантов в институты гражданского общества также является принципиальной задачей.

Отрасль международной-правовой защиты прав трудящихся-мигрантов сталкивается с рядом проблем, которые затрудняют эффективное соблюдение их прав. Одной из таких причин является отсутствие единой международной механизма защиты, который мог бы гарантировать равенство прав трудящихся мигрантов во всех странах. Основной причиной такого явления является тот факт что несмотря на существование ряд фундаментальных международных актов, такие как Конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей и другие конвенции в области прав трудящихся мигрантов, которые в большом количестве подписываются странами-отбытия мигрантов, в свою очередь, те страны которые принимают этих мигрантов не ратифицируют международные акты, к таким странам относятся США, Великобритания и другие государства. Исходя из этого, появляется проблемы с реализацией данных международных актов, что затрудняет их

<sup>64</sup> Цели устойчивого развития (ЦУР) — это глобальная программа ООН, направленная на создание условий для процветания человечества и сохранения планеты будущим поколениям

применения в правоохранительных или в других органах государств пребывания. Следовательно, обращение трудовых мигрантов по защите своих прав рассматриваются на национальном уровне без права ссылаться на международные акты.

Кроме того, трудовые мигранты часто сталкиваются с дискриминацией на рынке труда, а также с ограничениями в доступе к социальной защите, медицинским услугам и пенсионным выплатам. В некоторых странах рабочие мигранты получают меньшую оплату за ту же работу, что и местные работники, а также подвержены злоупотреблениям со стороны работодателей. В ряде стран обязательной процедурой при принятии на работу является получение права на работу, сертификаты, лицензии или другие разрешительные документы от местных государственных органов в области труда и бремя получения этих разрешений и оплаты государственных пошлин лежит на работнике-мигранта что способствует сложностям финансового характера для мигрирующих работников. Кроме того, несмотря на то что сезонные трудовые мигранты трудоустраиваются на краткосрочные виды работ на них также распространяется обязанность получения разрешений с характером долгосрочных разрешений.

Мигранты часто оказываются в уязвимом положении, что делает их объектами эксплуатации, который влечет принудительному труду со стороны работодателей, невыплату заработной платы, плохие условия труда и отсутствие возможности для подачи жалоб, особенно если мигранты не знают местных законов или боятся потерять рабочее место. Многие мигранты, особенно те, кто не имеет полноценного доступа к правовой информации, могут не знать о своих правах, а также о способах их защиты. Это особенно актуально для трудовых мигрантов, работающих в неформальном секторе, где доступ к правовым и социальным услугам ограничен. Когда права трудящихся-мигрантов нарушаются, они часто сталкиваются с трудностями в правовой защите. Судебные системы принимающих стран не всегда готовы эффективно рассматривать и защищать права мигрантов. Более того, мигранты могут сталкиваться с трудностями в возвращении в свои страны, особенно в случае конфликта с работодателем или правительством принимающей страны. Множество стран имеют разные подходы к регулированию трудовой миграции, и национальное законодательство часто не соответствует международным стандартам. Это создает правовые пробелы и противоречия, затрудняя защиту прав трудящихся-мигрантов.

Во время глобальных кризисов, таких как войны или экономические коллапсы, трудящиеся мигранты могут стать особенно уязвимыми. Например, в условиях

вооруженных конфликтов или политической нестабильности они могут оказаться в ситуации, когда не только их трудовые, но и основные человеческие права (например, право на жизнь и безопасность) находятся под угрозой. Даже в тех странах, где существуют механизмы защиты прав трудящихся-мигрантов, часто отсутствуют эффективные способы мониторинга соблюдения этих прав. Это связано с недостаточной координацией между различными международными и национальными органами, а также с нехваткой средств и ресурсов для эффективного контроля.

В целом, эти проблемы требуют комплексного подхода на международном уровне, включая создание более жестких стандартов, обязательных для всех стран, а также улучшение механизмов мониторинга и защиты прав трудящихся-мигрантов.

В области прав трудовых мигрантов в Республике Узбекистан эксперты Центра «Стратегия развития»<sup>65</sup> проведя анализ выявили глубоко укоренившиеся проблемы в сфере трудовой миграции, требующие комплексного подхода к решению, в частности: по вопросам нелегальной миграции Агентство по внешней трудовой миграции сталкивается с трудностями в обеспечении легальной работы для всех желающих выехать за рубеж, что заставляет многих мигрантов обращаться к посредникам, увеличивая риски нелегальной миграции, эксплуатации и торговли людьми. В поисках лучшей жизни мигранты часто сталкиваются с тяжелыми условиями труда, принудительным трудом, нарушением их прав, а также ограниченным доступом к образованию и медицинским услугам.

Согласно данным Международной организации по миграции (МОМ) несмотря на усилия Агентства внешней трудовой миграции Узбекистана, в 2023 году всего лишь 38,4 тысяч человек (или 16,5% из общего числа выехавших мигрантов) воспользовались легальными каналами трудоустройства, в результате было зарегистрировано 141 случаев торговли людьми с 193 жертвами, при этом основные направления эксплуатации узбекских мигрантов являются Россия, Казахстан, Турция и ОАЭ.

По оценкам МОМ, в 2020 году на миграционных маршрутах по всему миру погибло 4317 мигрантов. К 2023 году этот показатель почти удвоился, достигнув 8565 человек. Что касается Узбекистана, по данным ответственного министерства, только в 2020 году в результате несчастных случаев из-за рубежа на родину были возвращены тела более 200 погибших граждан. Одним из самых трагических случаев, связанных с мигрантами, стал пожар в автобусе, произошедший 18 января 2018 года на трассе Шымкент – Самара, в результате которого погибли 52 граждан Узбекистана,

<sup>65</sup> Центр «Стратегия развития» (ЦСР) — негосударственная некоммерческая организация в Узбекистане

направлявшиеся в Россию на заработки. Кроме того, 13 000 граждан Узбекистана были задержаны при попытке нелегально въехать в США. Эти данные свидетельствуют о масштабах проблемы нелегальной миграции и требуют принятия срочных мер.

В последние годы мигранты из Узбекистана часто сталкиваются с проблемами, которые негативно сказываются на их жизни и трудовой деятельности в России. Среди наиболее распространённых трудностей — эксплуатация рабочих, частые внеплановые проверки, невыплата заработной платы, нарушение режима рабочего времени и другие нарушения трудовых прав, что создаёт для мигрантов дополнительные сложности, лишая их возможности обеспечить себе достойные условия жизни.

В 2023 году правозащитники Центра содействия решению трудовых споров оказали бесплатную юридическую помощь в трудовых спорах примерно 400 гражданам Узбекистана в России, помогая им защитить свои права в сложных условиях. К примеру, при изучении жалоб от граждан Узбекистана на работодателя в Волгоградской области, было выявлено нарушения со стороны работодателя, который конфисковал документы мигрантов, задерживал выплату заработной платы и устанавливал чрезмерно длинные рабочие дни.

Подобные ситуации наблюдаются не только в Волгоградской области, но и в других регионах России, что подчеркивает необходимость более эффективной защиты прав мигрантов и ужесточения контроля за соблюдением трудового законодательства.

Языковой барьер и отсутствие навыков, что является основной причиной работы мигрантов в низкооплачиваемых сферах также является одним из актуальных вопросов. По данным МОМ, большая часть зарегистрированных трудовых мигрантов из Узбекистана за рубежом была занята в строительной сфере (52,7%). Это подтверждает, что недостаток квалификаций ограничивает возможности мигрантов для трудоустройства в более высокооплачиваемых отраслях, таких как информационные технологии, медицина, инженерия и т.п.

Также следует отметить, что из-за языкового барьера основная часть мигрантов из Узбекистана едут работать в Россию и Казахстан. Отсутствие знания языков ограничивает географию выезда в Европейские и западные страны, где есть больше возможностей для хорошего проживания и получения большего дохода. Это подчеркивает важность языковой подготовки для расширения возможностей трудовых мигрантов и повышения их доходов.

В Республике Узбекистан под руководством национального центра «Стратегия развития» с целью изучения лучших практик в области трудовой миграции были проанализированы опыт Филиппин, Индонезии, Пакистана и Индии – стран-лидеров по экспорту рабочей силы. Целью данной работы было выявить эффективные практики организации трудовой миграции, оценить ее влияние на экономику как стран происхождения, так и принимающих стран, а также рассмотреть вопросы подготовки мигрантов, защиты их прав и борьбы с нелегальной миграцией<sup>66</sup>.

В Филиппинах, трудовая миграция в основном осуществляется через частные агентства, которые помогают находить работу как молодежи, так и взрослым за границей. В свою очередь, эти агентства должны иметь лицензию от Филиппинского управления по трудоустройству за границей (РОЕА) и вносить депозит в крупных суммах (около 22 000 долларов США) в целях соблюдения установленных законодательных правил.

При этом, агентства обязаны вести переговоры о лучших условиях найма и раскрывать все правила трудовой миграции. Также важно отметить, что агентства несут солидарную ответственность с работодателями. Искатели работы могут проверять лицензированные частные агентства, используя онлайн платформы для проверки лицензий агентств.

Кроме того, ключевыми мерами, предпринимаемыми в Филиппинах для организации трудовой миграции, является активное инвестирование в обучение мигрантов языкам, профессиональным навыкам и культурной адаптации. И активная маркетинговая кампания, направленная на создание положительного имиджа филиппинских работников как высококвалифицированных и дисциплинированных специалистов.

В Индонезии, с целью улучшения защиты и поддержки рабочих мигрантов, Индонезия внедрила приложение Indonesian Migrant Workers Information System (SIPMI), разработанное Министерством трудовых ресурсов. Это приложение не только улучшает качество услуг для индонезийских рабочих мигрантов, но и обеспечивает удобный доступ к информации для их семей.

Данная платформа обладает несколькими ключевыми функциями:

- Пользователи могут ознакомиться с условиями работы за границей, а также с правами, обязанностями и необходимыми навыками для безопасной миграции. В случае чрезвычайной ситуации приложение обеспечивает

<sup>66</sup> <https://strategy.uz/index.php?news=1813&lang=ru>

возможность быстрого контакта с коллегами или местными службами, которые могут предоставить необходимую поддержку.

- SIPMI включает в себя функции участия в опросах и получения актуальной информации. Это позволяет пользователям быть вовлеченными в сообщество и обмениваться опытом, что, в свою очередь, укрепляет связи между мигрантами.

- Приложение предлагает возможность обмена информацией о текущем местоположении, что способствует поддержанию связи с родственниками и близкими. Это особенно важно для эмоциональной поддержки мигрантов, находящихся вдали от дома.

- Пользователи могут отслеживать свои расходы и доходы, что помогает лучше управлять личными финансами и планировать бюджет. Это способствует финансовой стабильности мигрантов и их семей.

В Индии, Министерство иностранных дел Индии, запустило программу «Pre Departure Orientation Training» (PDOT), которая предоставляет эмигрантам бесплатное 8-часовое ориентационное обучение перед отправкой на работу за границу. Обучение включает ознакомление с правилами поведения в стране трудоустройства, правами мигрантов и мерами социальной поддержки от правительства Индии.

В Пакистане, Бюро эмиграции и трудоустройства за рубежом (ВЕОЕ) внедрила программу страхования для будущих мигрантов. Каждый мигрант обязан выплатить страховую премию, которая обеспечивает страховое покрытие в течение 5 лет.

После выплаты мигрант становится членом Overseas Pakistanis Foundation, что предоставляет ему ряд значительных льгот:

- Доступ к образовательным учреждениям для своих детей и возможности для поступления в школу или колледж
- Помощь в международных аэропортах по юридическим и другим необходимым вопросам.
- Льготы в рамках программ предоставления жилья

Проблема международно-правовой защиты прав трудящихся-мигрантов остаётся одной из наиболее острых в современном мире. Несмотря на наличие международных договоров, их имплементация на национальном уровне остаётся фрагментарной и зачастую недостаточной.

Основными трудностями являются отсутствие универсального подхода к определению прав мигрантов, различия в миграционной политике государств, а также недостаточная правовая информированность самих мигрантов. Многие трудящиеся-

мигранты сталкиваются с дискриминацией, нарушением трудовых прав, ограничением доступа к социальной защите и правосудию.

Для эффективной защиты прав мигрантов необходимо усиливать международное сотрудничество, обеспечивать соблюдение уже существующих правовых норм, а также разрабатывать механизмы мониторинга и ответственности. Важную роль играет просвещение мигрантов относительно их прав и возможностей защиты, а также интеграционные меры в странах приёма.

Таким образом, международно-правовая защита трудящихся-мигрантов требует комплексного подхода, в котором сочетаются правовые, социальные и политические меры. Только при условии взаимодействия международных организаций, государств и гражданского общества возможно обеспечить достойные условия труда и жизни для миллионов людей, вынужденных искать работу за пределами своей родины.

### Список использованной литературы:

#### Правовые акты:

- 1) Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года;
- 2) Конвенция МОТ «О трудящихся-мигрантах»;
- 3) Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращений 1975 года;
- 4) Рекомендации о политике в области занятости 1964 года;<sup>67</sup>
- 5) Международный пакт о гражданских и политических правах;
- 6) Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;
- 7) Европейская социальная хартия.

#### Научная литература:

- 8) Абашидзе А. Х., Солнцев А. М., Киселева Е. В. Достижение Целей устойчивого развития (2016– 2030): международно-правовое измерение Вестник Российского университета дружбы народов;
- 9) Алексеев Г. В., Колобова Е. Ю. Экономические и правовые аспекты сотрудничества и конкуренции в мировой киноиндустрии 2014;
- 10) Алешковский И. А. Управление процессами международной миграции в условиях глобализации. 2015;

- 11) Андриченко Л. В., Васильева Л. Н. Привлечение и использование иностранной рабочей силы;
- 12) И. А. Конюхова. М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2007;
- 13) Ахиезер А. С. Территориальная миграция — реализация потребности в полноте бытия, 2007;
- 14) Западнюк Е. А. Трудовая миграция населения и ее влияние на формирование современного рынка. Брянск, 2007;
- 15) Рубинская Э. Д. Регулирование международной миграции рабочей силы. 2014;