

ОБЗОР ПРАКТИК ПРИВЛЕЧЕНИЯ И
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНОСТРАННОЙ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ В
РЕСПУБЛИКЕ КОРЕЯ, ЯПОНИИ И КИТАЕ

Мнения, выраженные в настоящем обзоре, представляют собой точку зрения авторов и не обязательно отражают взгляды Международной организации по миграции (МОМ). Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящем обзоре не означают выражения со стороны МОМ какого бы то ни было мнения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города или района или их властей или относительно делимитации их границ.

МОМ придерживается принципа, согласно которому гуманная и упорядоченная миграция приносит пользу и мигрантам, и обществу. В качестве межправительственной организации МОМ совместно со своими партнерами по международному сообществу осуществляет деятельность, направленную на: оказание помощи в решении оперативных задач в области миграции; разъяснение проблем, связанных с миграцией; поощрение социального и экономического развития посредством миграции; и обеспечение уважения человеческого достоинства и благополучия мигрантов.

Обзор подготовлен сотрудниками и консультантами Бюро МОМ в Москве К.Д. Шевченко, С.О. Брестовицким, О.А. Рыбаковой, под общей редакцией О.Г. Поздоровкиной.

Бюро МОМ в Москве и коллектив авторов выражают благодарность сотрудникам представительств МОМ в Республике Корея, Японии и Китае за содействие в сборе и подготовке аналитических материалов для настоящего обзора.

Издатель: Международная организация по миграции
Бюро Международной организации по миграции в Москве
119071, Российская Федерация, Москва, ул. Стасовой, д. 4
Телефон: +7 (495) 660-77-82
Электронная почта: iommoscow@iom.int
Веб-сайт: <http://moscow.iom.int>

(С) 2021 Международная организация по миграции (МОМ)

Все права защищены. Никакая часть настоящей публикации не может воспроизводиться, закладываться в поисковую систему или передаваться в любой форме или любыми средствами, включая электронные, механические, фотокопировальные, записывающие или иные средства, без получения предварительного письменного разрешения от издателя.

Обзор практик привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Корея, Японии и Китае

Москва, 2021



СОДЕРЖАНИЕ

Цели обзора	5
Методология	5
Введение	6
Республика Корея	7
Контекст и факторы, влияющие на миграционную политику	7
Общая иммиграционная политика	8
Правовая основа регулирования трудовой миграции	12
Низкоквалифицированные иностранные работники	12
Высококвалифицированные работники	13
Оценка потребности в иностранной рабочей силе	14
Система разрешений на трудоустройство (EPS)	15
Механизм реализации Системы разрешений на трудоустройство	25
Извлеченные уроки	35
Недостатки Системы разрешений на работу	40
Полученный опыт	43
Меморандум о взаимопонимании между Министерством трудовых ресурсов и миграции Республики Индонезия и Министерством труда Республики Корея по направлению работников-граждан Индонезии в Республику Корея в соответствии с системой разрешений на работу	44
Закон Республики Корея О трудоустройстве иностранных работников	52
Япония	60
Общая ситуация и факторы, влияющие на иммиграционную политику	60
Правовая основа в сфере иммиграции и въезда	62
Правовая основа регулирования трудовой миграции	62
Низкоквалифицированные иностранные работники	65
Высококвалифицированные специалисты	65
Оценка потребностей в иностранной рабочей силе	67
Программа обучения технических стажеров (TITP)	68
Механизм реализации Программы обучения технических стажеров (TITP)	71
Критика Программы обучения технических стажеров (TITP)	78
Система работников, обладающих специальными навыками (SSW)	79
Преимущества и недостатки японской модели организованного набора	86
Меморандум о сотрудничестве между Министерством юстиции, Министерством иностранных дел, Министерством здравоохранения, труда и благосостояния и Национальным управлением полиции Японии и Департаментом труда и занятости Республики Филиппины об основных рамках партнерства в целях управления системой иностранных человеческих ресурсов, имеющих правовой статус «работник, обладающий специальными навыками»	90
Соглашение, касающееся Программы обучения технических стажеров	95

Китай.....	104
Контекст и факторы, влияющие на миграционную политику	104
Общая иммиграционная политика	109
Правовая основа регулирования трудовой миграции	111
Высококвалифицированные работники	116
Краткие выводы о политике Китая в области трудовой миграции.....	121

ЦЕЛИ ОБЗОРА

Документ представляет собой компиляцию материалов по анализу оценки потребностей рынка труда в иностранной рабочей силе и практики содействия трудовой миграции в Китае, Японии и Республике Корея, собранных из открытых источников и систематизированных с целью изучения и последующего анализа в рамках повышения эффективности процессов регулярной трудовой миграции и каналов трудоустройства трудящихся-мигрантов. Обзор может представлять интерес для практиков в области управления миграционными процессами, прежде всего для представителей Содружества Независимых Государств (СНГ) и Евразийского экономического союза (ЕАЭС), а также академических кругов.

МЕТОДОЛОГИЯ

Информация, представленная в обзоре, отобрана в процессе изучения доступных законодательных актов, интернет-сайтов государственных органов, аналитических отчетов и материалов прессы рассматриваемых государств. Существенная часть необходимых документов, а также разъяснения по поводу общих вопросов миграционной политики стран были предоставлены представительствами МОМ в Республике Корея, Японии и Китае.

Обзор включает краткое введение и три раздела, каждый из которых посвящен одной из рассматриваемых стран. Страновые разделы составлены в рамках следующей структуры:

- контекст и основные факторы, лежащие в основе иммиграционной политики;
- регулирование въезда в страну;
- программы привлечения иностранной рабочей силы.

Содержание страновых разделов основано на следующих источниках:

- тексты национальных нормативных правовых актов (законодательные акты, правительственные постановления, ведомственные приказы, инструкции);
- тексты международных двухсторонних и многосторонних договоров по вопросам организованного набора;
- имеющиеся статистические данные;
- национальные обзоры, информационно-аналитические материалы с акцентом на анализ типичных проблемных моментов и предложения по совершенствованию деятельности в сфере организованного набора;
- описание применяемых национальных методик определения потребностей в иностранных работниках, привлекаемых в порядке организованного набора;
- описание существующих механизмов взаимодействия компетентных государственных органов стран приема и назначения трудящихся-мигрантов; работодателей и агентств занятости, осуществляющих подбор, подготовку и направление трудящихся-мигрантов по схеме организованного набора;
- описание прав и обязанностей работодателей, работников, участвующих в схеме организованного набора, частных агентств занятости, государственных органов;
- государственный контроль в сфере организованного набора.

ОГРАНИЧЕНИЯ

Информация, собранная в ходе подготовки обзора, может недостаточно полно отражать некоторые аспекты миграционных процессов, также полнота данных может варьироваться в зависимости от страны. Выводы и рекомендации не предусмотрены на данном этапе исследования.

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время страны Восточной Азии столкнулись со значительными изменениями, повлиявшими на миграционную ситуацию в регионе. При том, что характерные для бедных азиатских стран выталкивающие факторы продолжают влиять на отток мигрантов, ряд соседних государств, благодаря быстро развивающейся экономике, приобрели притягательность для желающих работать за рубежом. Что касается самих стран, поменявших свой статус с экспортеров рабочей силы на импортеров, потребность в людских ресурсах становится для них необходимым условием дальнейшего развития.

Такие страны как Япония уже испытывают отрицательный рост населения, а в Республике Корея коэффициент фертильности гораздо ниже уровня воспроизводства, необходимого для поддержания численности населения. В 2019 году Япония ... наряду с Китаем, входила в 10 самых густонаселенных стран с коэффициентом фертильности ниже уровня воспроизводства. Эти демографические изменения влекут за собой далеко идущие последствия для государственной задолженности, системы социального обеспечения и рынков труда. Эти реалии подталкивают разработчиков политики к переоценке исторически сложившихся ограничительных подходов к иммиграции, которые были связаны с относительно высокой степенью культурной однородности в некоторых странах, более ограниченным опытом иммиграционной политики по сравнению с другими регионами и субрегионами и относительной непопулярностью иммиграции во многих странах.

Доклад о миграции в мире 2020, МОМ¹

Отвечая на вызовы времени, наиболее экономически развитые страны Восточной Азии – Республика Корея, Япония, Китай – ведут напряженную работу в сфере законодательства и институционального строительства с целью привлечения иностранной рабочей силы. Эти усилия материализуются в государственных программах, по своей сути являющихся схемами организованного трудового набора.

¹ <https://publications.iom.int/fr/books/world-migration-report-2020-russian>

РЕСПУБЛИКА КОРЕЯ

КОНТЕКСТ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МИГРАЦИОННУЮ ПОЛИТИКУ

В течение большей части XX века Республика Корея была чисто эмиграционной страной, однако в XXI век Республика Корея вошла уже как государство назначения, главным образом, для работников из других азиатских стран, приезжающих для осуществления трудовой деятельности в основном на малых и средних предприятиях, а также в сельском хозяйстве.

На протяжении последних 20 лет иммиграция иностранных граждан в Республику Корея постоянно возрастала. Только за один 2016 год чистая международная миграция составила 156 000 человек, что явилось абсолютным рекордом с 2000 года. Даже несмотря на то, что эта цифра несколько снизилась в 2019 году, Республика Корея, ранее являвшаяся государством эмиграции, превратилась в страну приема миграционных потоков².

По состоянию на конец 2019 года численность иностранных граждан достигла 2,5 млн. человек (по данным Министерства юстиции Республики Корея), что составляет 4,9% от общей численности населения страны. В разбивке по гражданству граждане Китая, включая 701 098 этнических корейцев, составляют самую большую группу иностранных граждан (43,6%, или 1 101 782 человека от общей численности иностранных граждан). Далее, 224 518 – граждане Вьетнама, 209 909 – граждане Таиланда, 56 982 – граждане США, 86 196 – граждане Японии, 75 320 – граждане Узбекистана, 62 398 – граждане Филиппин, 61 427 – граждане Российской Федерации и др.

Республика Корея испытывает типичные для таких стран вызовы и проблемы, связанные, например, с нехваткой рабочей силы, особенно по низкоквалифицированным профессиям и специальностям³. Нехватку рабочих рук в большей степени ощущают предприятия среднего и малого бизнеса, особенно в тех отраслях экономики, работа в которых определяется словами «тяжелая, грязная и опасная»: красильная отрасль, отрасль термообработки и литья, машиностроение, изготовление обуви, стекла, выделка кожи, электроэнергетика, электроника и капитальное строительство.

Складывающаяся ситуацию усугубляется низкой заинтересованностью местных работников занимать перечисленные рабочие места. В таких условиях Республика Корея была вынуждена разработать и внедрить специальные программы по найму и привлечению работников из-за рубежа.

Несмотря на то, что Республика Корея присоединилась к числу развитых государств, принимающих мигрантов, достаточно поздно, страна стала лидером в регионе по внедрению программ временной трудовой миграции. Республика Корея – одна из немногих азиатских стран, не только формально признавших потребность в неквалифицированной иностранной рабочей силе, но и обеспечивающих защиту трудовых прав, предусмотренную национальным законодательством, иностранных работников в той же степени, в которой она применима в отношении работников-граждан Республики Корея. Практическим выражением такого подхода стала Система разрешений на работу – Employment Permit System (EPS).

EPS представляет собой пример программы временной трудовой миграции, не привязанной к сезонным работам, которая реализуется через заключение двухсторонних межправительственных меморандумов о взаимопонимании при полном исключении (в принципе) из процесса частных рекрутинговых организаций или агентств, что встречается довольно редко в контексте азиатского региона. Заключаемые меморандумы о взаимопонимании определяют взаимные обязанности и ответственность государств-

²http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/8/5/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384167&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=https://kosis.kr/eng/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ETITLE&parmTabId=M_01_01&statId=2004022&themald=#SelectStatsBoxDiv

³ Спрос согласно корейской прессе – <http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20181219000544>, <https://koreaexpose.com/south-korea-employment-permit-system-harms-migrant-workers-and-country/>, <http://www.businesskorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=39372>

подписантов – Республики Корея и направляющих стран, а также устанавливают порядок взаимодействия и координации действий сторон относительно найма, отбора, размещения, защиты и льгот, связанных с осуществлением трудовой деятельности трудящимися-мигрантами в Республике Корея.

Мин Джу Ким

Employment Permit System (EPS) Республики Корея: Исторический аспект и краткая оценка⁴

ОБЩАЯ ИММИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Современная иммиграционная политики Республики Корея основана на Законе об обращении с иностранными гражданами в Республике Корея 2007 года⁵, положения которого позволили унифицировать иммиграционную политику в рамках единой платформы.

Координация иммиграционной политики осуществляется Комиссией по иммиграционной политике, созданной при премьер-министре страны. Основными государственными органами, компетентными в сфере управления миграцией и информирования о миграционной ситуации являются:

Орган	Официальный Интернет-сайт	Функции
Министерство занятости и труда Республики Корея (MoEL)	https://www.moel.go.kr/english/main.jsp	<ul style="list-style-type: none"> - содействие решению проблемы нехватки рабочей силы и предотвращения нерегулярной миграции; - заказ исследований по вопросам политики в отношении иностранной рабочей силы; - управление Системой разрешений на трудоустройство (EPS); - заключение Меморандумов о взаимопонимании с другими странами по импорту иностранной рабочей силы; - участие в процессе отбора и перенаправления; - разработка основных планов по миграционной политике каждые 5 лет
Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея (HRDS)	http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/4/2	<ul style="list-style-type: none"> - составление реестра ищущих работу иностранцев и ведение его; - содействие въезду и выезду иностранных работников, профессиональная подготовка; - заключение деловых соглашений с отправляющим странами и бизнес-агентами
Министерство юстиции	https://www.moj.go.kr/moj_eng/index.do	<ul style="list-style-type: none"> - приведение в исполнение иммиграционной политики и

⁴<https://www.researchgate.net/publication/274078018> The Republic of Korea%27s Employment Permit System EPS Background and Rapid Assessment

⁵ https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=29703&type=part&key=7

Орган	Официальный Интернет-сайт	Функции
Республики Корея		<p>политики в отношении иностранных трудящихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> - управление системой EPS и программой для граждан Республики Корея за рубежом совместно с Министерством занятости и труда Республики Корея (MoEL); - аттестация рабочих мест для оценки выполнения правил, установленных в отношении иностранных работников
Иммиграционная служба Республики Корея	https://www.immigration.go.kr/immigration_eng/index.do	<ul style="list-style-type: none"> - контроль за соблюдением правил въезда и выезда; - выдача виз и разрешений на работу трудящимся-мигрантам и ведение учета продолжительности их пребывания, превышения сроков пребывания, изменения статуса и повторного въезда
Служба статистики Республики Корея	http://kostat.go.kr/portal/eng/index.action	<ul style="list-style-type: none"> - ведение и учет национальной статистики; - установление статистических стандартов; - предоставление различных статистических данных

Задачами иммиграционной политики (определены во 2-ом Основном плане иммиграционной политики, реализуемом Иммиграционной службой Республики Корея) являются следующие:

Цели политики	Мероприятия по достижению
<p>Открытость</p> <p>Поддержка экономического стимулирования и привлечение человеческих ресурсов из-за рубежа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашение большего числа иностранных граждан, способных вносить вклад в экономику. 2. Привлечение, в соответствии с потребностями, человеческих ресурсов из-за рубежа. 3. Привлечение иностранных студентов для обеспечения будущего драйвера роста. 4. Привлечение иностранных инвестиций в целях обеспечения сбалансированного регионального развития.
<p>Социальная интеграция</p> <p>Содействие социальной интеграции, основанной на уважении принятых в Республике Корея общих ценностей</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модернизация института гражданства и иммиграционной системы в интересах самодостаточности и социальной интеграции. 2. Реализация корейской Программы иммиграции и интеграции для иммигрантов. 3. Профилактика фиктивных браков и оказание содействия в обосновании в Республике Корея на постоянной основе супругов граждан

Цели политики	Мероприятия по достижению
	Республики Корея из числа иностранных граждан. 4. Создание благоприятной среды для несовершеннолетних иностранных граждан. 5. Расширение инфраструктуры и увеличение финансирования социальной интеграции.
Права человека Недопущение дискриминации и уважение культурного разнообразия Создание безопасного общества для собственных граждан и мигрантов	1. Институализация мер защиты прав человека для иммигрантов и профилактика дискриминации. 2. Повышение уровня социальной терпимости к культурному разнообразию. 3. Выстраивание межнациональной среды, в рамках которой граждане Республики Корея и иностранные граждане смогут взаимодействовать между собой.
Общественная безопасность	1. Обеспечение контроля безопасности границ. 2. Осуществление эффективного контроля за нарушителями иммиграционного законодательства. 3. Расширение процедур выявления нерегулярных иммигрантов. 4. Развитие и совершенствование информационных ресурсов, содержащих данные об иностранных гражданах.
Взаимодействие Содействие экономическому процветанию вместе с международным сообществом	1. Углубление сотрудничества со странами исхода, международными организациями. 2. Продвижение стратегий в области убежища, соответствующих национальному статусу Республики Корея. 3. Расширение обменов и взаимодействия с корейскими общинами за рубежом.

Планы мероприятий как общее руководство миграционной политикой

Комиссия по иммиграционной политике каждые 5 лет разрабатывает основные планы иммиграционной политики, которые предусматривают мероприятия в области управления границей, гражданства, социальной интеграции и определяют базовые подходы к трудовой миграции. План подлежит пересмотру каждые 5 лет по результатам консультаций с руководителями государственных органов, компетентных в сфере миграционных отношений.

1-й Основной план

В 2008 году Министерство юстиции представило 1-й Основной план иммиграционной политики, который получил одобрение Комиссии по иммиграционной политике. План был направлен на систематический контроль и централизацию иммиграционной политики, а также на разработку долгосрочного плана и перспектив, основанных на принципе мультикультурализма и глобальной конкурентоспособности. Первый Основной план продекларировал политику «открытых дверей» с целью укрепления глобальной конкурентоспособности за счет привлечения высококвалифицированной иностранной рабочей силы, при ограничении допуска низкоквалифицированных работников только в те сферы, где это абсолютно необходимо, и одновременного создания стимулов, побуждающих этнических корейцев, проживающих за рубежом,

приезжать в страну для осуществления трудовой деятельности. Кроме того, Планом предусматривалась защита прав человека иностранных граждан, проживающих в Республике Корея, и формирование «мультикультурного общества, в котором иные культуры и расы были бы хорошо приняты и могли бы сосуществовать». Также предусматривались меры по усилению противодействия незаконному трудоустройству иностранных граждан и усилению пограничного контроля. Наконец, планировалось жестко контролировать сроки пребывания, осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности и отслеживать совершение иностранными гражданами преступлений.

2-й Основной план

2-й Основной план иммиграционной политики на 2013 – 2017 годы (условно названный «Динамичная Корея развивается вместе с иммигрантами») был посвящён тем же вопросам, что и первый (пограничный контроль, иммиграция, гражданство, социальная интеграция, трудовая миграция). Основанный на принципе мультикультурализма, он способствовал дальнейшему укреплению предыдущей политики. Планом предусматривалось улучшение инфраструктуры для иностранных граждан, привлечение большего числа высококвалифицированных работников и студентов, обеспечение государственными услугами иностранных граждан с целью оказания им содействия адаптации в корейском обществе, защита прав человека иностранных граждан и работников, а также предложение возможности повышения квалификации в странах происхождения. Мероприятия Плана были направлены на укрепление безопасности границы, на усиление контроля за иностранными гражданами, проживающими в стране, и расширение санкций за незаконное привлечение к трудовой деятельности как в отношении работников, так и работодателей. Второй План создал некую двойственность между непрофессиональными и профессиональными работниками. Так, План установил принцип, в соответствии с которым численность неквалифицированных работников, которым выдано разрешение на работу, должно быть ограничено (без определения предельного лимита), а привлечение предприятиями среднего и малого бизнеса работников разрешалось «в пределах разумных лимитов». Кроме того, План включал в себя программы языкового развития, социальных и профессиональных навыков иностранных работников⁶.

3-й Основной план⁷

3-й Основной план иммиграционной политики был опубликован в 2018 году. В целом он был направлен на решение тех же задач, что и предыдущие два: усиление поддержки и привлечение одаренных лиц; обеспечение экономического роста и привлечение иностранных работников; дальнейшее развитие экономических стимулов через туризм и инвестиции; создание конвергентной иммиграционной системы; реформирование институтов постоянного проживания и гражданства, а также повышение готовности к увеличению числа иммигрантов. Основной план на 2018 – 2022 годы признает возрастающую роль иностранной рабочей силы и увеличение удельной доли иммигрантов в общей численности корейского населения. Одновременно в нем отражены цели по снижению пропорции низкоквалифицированных работников и привлечению мигрантов с более высоким уровнем профессиональной подготовки. План не устанавливает каких-либо количественных характеристик, хотя таковые могут быть предусмотрены планами мероприятий различных министерств, разработанными во исполнение Основного плана⁸.

В Республике Корея применяется сложная визовая система управления иммиграцией⁹. Общая визовая система, введенная в обращение в 1993 году, предусматривает деление всех виз по классам

⁶https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwikpuzGjfHuAhUDxosKHb_fA9oQFjAEegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Foverseas.mofa.go.kr%2Ffin-mumbai-en%2Fbrd%2Fm_1976%2Fdown.do%3Fbrd_id%3D12403%26seq%3D696083%26data_tp%3DA%26file_seq%3D1&usq=AOvVaw1z9va3kjs813DEkl8pJLKw

⁷ https://www.immigration.go.kr/immigration_eng/1847/subview.do

⁸ <https://www.immigration.go.kr/immigration/1607/subview.do>

⁹ <https://www.easylaw.go.kr/CSM/SubCnpclsCmd.laf?csmSeq=1271&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1>

от А до G. Классы виз, относящиеся к трудовой миграции, включают в себя визы класса С (краткосрочные), класса D (в целях исследования и обучения), класса E (осуществление трудовой деятельности), класса H (для этнических корейцев, проживающих за рубежом) и класса F (долгосрочное и постоянное проживание). Каждый из классов в свою очередь может подразделяться на категории (например, виза «E-9: непрофессиональная трудовая деятельность») и подкатегории (например, «E-7-4: квалифицированный работник по балльной системе»). Условия въезда в страну и осуществления трудовой деятельности варьируются в зависимости от категории разрешительного документа.

ПРАВОВАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Низкоквалифицированные иностранные работники

В соответствии с действующей нормативной правовой основой по вопросам трудовой иммиграции все иностранные граждане, имеющие право на осуществление трудовой деятельности в Республике Корея, могут быть отнесены к двум основным категориям: непрофессиональные работники и профессиональные.

Непрофессиональные (неквалифицированные) работники подразделяются на несколько категорий в зависимости от выдаваемой им визы¹⁰:

Непрофессиональная занятость (виза E-9) – лица, въехавшие в порядке, предусмотренном Системой разрешений на трудоустройство (EPS);

Рабочая поездка (виза H-2) – этнические корейцы в возрасте от 25 лет и старше, проживающие в Китае или в странах бывшего Советского Союза. Им разрешено пребывание в Республике Корея сроком до 3 лет;

Соотечественники (виза F-4) – лица с визой соотечественника, приобретшие гражданство другого государства, но при этом за ними либо за одним из их родителей (либо дедушкой или бабушкой) сохраняется гражданство Республики Корея. Такие лица имеют право находиться в Республике Корея в течение 2 лет.

Иностранные работники, имеющие визу для рабочей поездки или визу соотечественника, вправе самостоятельно осуществлять поиск работы после въезда в Республику Корея, при этом они могут осуществлять трудовую деятельность по гораздо более широкому списку профессий, специальностей и отраслей, чем лица, имеющие непрофессиональную рабочую визу.

Иностранные работники, осуществляющие легально трудовую деятельность в Республике Корея в течение 5 и более лет на основании непрофессиональной визы (E-9), визы члена команды морского судна (E-10), либо визы для рабочей поездки (H-2) могут изменить свой статус на статус держателя визы E-7-4¹¹ (разновидность статуса квалифицированного работника), что дает право на продление срока пребывания в Республике Корея при условии соответствия требованиям, предъявляемым к уровню трудовых навыков¹².

Система основана на Законе о привлечении к трудовой деятельности иностранных работников¹³, положения которого детально регулируют весь процесс. Закон, в частности, предлагает определение «иностранные работники».

Статья 2 (Определение «иностранный работник»)

В настоящем Законе термин «иностранный работник» означает лицо, не являющееся гражданином Республики Корея и осуществляющее или намеревающееся осуществлять трудовую деятельность на предприятии, расположенном в Республике Корея с целью получения заработной платы. В то же время на отдельных иностранных граждан, имеющих статус временного проживания, дающий право на осуществление трудовой деятельности в

¹⁰ https://www.researchgate.net/publication/274078018_The_Republic_of_Korea%27s_Employment_Permit_System_EPS_Background_and_Rapid_Assessment

¹¹ <https://livinko.com/e-7-visa-in-korea-eligibility-and-requirements/>

¹² https://www.immigration.go.kr/immigration_eng/1852/subview.do

¹³ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64966/74091/F1751155741/KOR64966%202013.pdf>

соответствии со статьей 18(1) Закона об иммиграционном контроле, действие настоящего Закона не распространяется; к данной категории относятся лица, определяемые Указом Президента с учетом сферы занятости, срока пребывания и т.д.

«Закон о привлечении к трудовой деятельности иностранных работников»

В соответствии с данным Законом центральным органом, определяющим приоритеты и подходы к деятельности по привлечению и трудоустройству иностранных работников, является Комитет по политике в области иностранной рабочей силы, подчиняющийся премьер-министру. Закон устанавливает следующие основные функции данного государственного органа:

1. Утверждение основных планов по привлечению иностранных работников;
2. Вопросы определения отраслей промышленности, которые могут привлечь иностранную рабочую силу; определения численности иностранных работников и т.д.;
3. Вопросы определения стран, имеющих право направлять в Республику Корея иностранную рабочую силу (направляющие страны), а также исключение таких стран.

Руководителем Комитета по политике в области иностранной рабочей силы является Руководитель Управления по координации правительственной политики, а членами Комитета – заместитель Министра стратегии и финансов, заместитель Министра иностранных дел, заместитель Министра юстиции, заместитель Министра промышленности, торговли и ресурсов, заместитель Министра занятости и труда, руководитель Администрации малого и среднего предпринимательства, а также заместители министров центральных административных органов, определяемые указом президента страны.

Высококвалифицированные работники

Помимо непрофессиональных работников, существует также меньшая, но быстро растущая группа профессиональных трудящихся-мигрантов. До 1993 года разделение работников на категории не существовало. Однако, начиная с 1993 года, появились отдельные классификации для различных типов профессиональной деятельности. Исторически самую крупную группу составляли преподаватели иностранных языков; их число достигло абсолютного максимума в 2010 году и составило 23 300 человек, но затем снизилось в связи с сокращением численности молодого поколения Республики Корея и соответствующем падении спроса на носителей английского языка из-за изменений условий поступления в высшие учебные заведения. Значительно возросшей по объему группой стали работники специальных профессий (E-7) – универсальная категория квалифицированных работников с широким охватом специальностей. При всем при том, трудящиеся-мигранты в Республике Корея составляют лишь малую часть от общего числа лиц, занятых на работах, требующих квалификации и профессиональной подготовки¹⁴.

Исторически по отношению к высококвалифицированным специалистам миграционная политика Республики Корея всегда отличалась открытостью с некоторыми ограничениями, касающимися участия в трудовой деятельности исследователей, управленческого персонала и некоторых других. С конца 1980-х годов для преподавателей и международных сотрудников были введены специальные визовые категории.

Для квалифицированных трудящихся-мигрантов предусмотрено несколько категорий виз, в основном визы от E-1 до E-7, но также отдельные визы категории D (особенно от D-7 до D-9).

Для получения перечисленных виз не требуется тестирования рынка труда, обязательного объявления о наличии вакансий, а также не применяется требование к работодателю о поиске прежде, чем осуществить найм за рубежом, сначала местных работников. Однако, для получения некоторых виз категории E, а именно, E-5 и E-7, требуется представление рекомендационного письма от руководителя государственного органа либо

¹⁴<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264307872-7-en/index.html?itemId=/content/component/9789264307872-7-en>

иного документа, подтверждающего необходимость трудоустройства. При отсутствии данных документов Иммиграционная служба Республики Корея не одобрит заявление на визу.

Ключевой категорией является виза E-7 для специально установленных видов деятельности, выдаваемая для выполнения квалифицированной работы по согласованному перечню профессий/специальностей. Число профессий/специальностей может варьироваться: в 2014 году их было 78, а 2015 – 85, в 2017 – 82 и в 2018 – вновь 85. В то же время не все из этих профессий/специальностей требуют наличия высшего образования или каких-то выдающихся навыков: перечень, например, включает поваров, специалистов в сфере туризма и т.д. Перечень делает упор на объединяющий термин «квалифицированный работник» и оставляет за Иммиграционной службой дискреционное право определять, кто может относиться к этой категории.

Найм трудящихся-мигрантов: Республика Корея 2019¹⁵

Оценка потребности в иностранной рабочей силе

Комитет по политике в области иностранной рабочей силы компетентен по вопросу установления ежегодной квоты для иностранных работников. Основой для определения квоты являются соответствующие исследования и обзоры¹⁶.

Доклад о спросе на рабочую силу на предприятиях	
Цель	Сбор информации о количестве вакансий и потребностях в рабочей силе, с которой сталкиваются предприятия для поддержания нормальной хозяйственной деятельности в разбивке по отраслям, размерам предприятий и профессиям для дальнейшего совершенствования политики занятости населения
Охват	Выборка из 32 300 рабочих мест на предприятиях с 5 и более постоянными сотрудниками
Период	1 апреля, 1 октября
Вопросы анкеты	Текущая численность сотрудников; численность отобранных кандидатов; численность сотрудников, принятых на работу; численность не принятых на работу; количество вакансий; плановая численность сотрудников, подлежащих найму; причины отказа в приеме на работу

Как правило, квота составляет порядка 50 – 55 тысяч работников, но спрос обычно бывает выше, чем утвержденная квота и, таким образом, запросы некоторых работодателей остаются неудовлетворенными.

В настоящее время квоты на иностранных работников устанавливаются с целью обеспечения упорядоченного въезда и эффективного управления. В случае с Системой разрешений на трудоустройство (E-9) квота для промышленности составляет примерно 50 000 новых иностранных работников в год.

В случае с иностранными работниками, прибывающими по визе для рабочей поездки (H-2), их численность определена в 303 000 человек, а общее число может быть ограничено. В то же время, учитывая, что условия получения данной визы достаточно жесткие, по состоянию на конец 2016 года такую визу получили не более 270 000 соотечественников.

Сеунг-Чеол Джеон

¹⁵ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264307872-9-en/index.html?itemId=/content/component/9789264307872-9-en>

¹⁶ <https://www.moel.go.kr/english/pas/pasMOEL.jsp>

Система разрешений на трудоустройство (EPS)

Государственная Система разрешений на трудоустройство была разработана в качестве ответа на угрозу нехватки рабочих рук в отраслях экономики, занятость в которых определяется словами «тяжелая, грязная и опасная»; кроме того, программа служит ключевым элементом управления потоками низкоквалифицированной иностранной рабочей силы. Как отмечалось во 2-м Основном плане иммиграционной политики: «сокращение экономически активной части населения Республики Корея вызывает опасения относительно того, что Республика Корея может утратить темпы экономического развития, что приведет к сокращению внутреннего рынка».

Министерство занятости и труда Республики Корея в 2004 году приступило к реализации Системы разрешений на трудоустройство (EPS) как временной национальной схемы трудовой миграции для низкоквалифицированных профессий и видов занятости¹⁸. В настоящее время Система представляет собой надежно укоренившийся и хорошо отлаженный механизм временной занятости иностранных работников. Программой охватываются процессы найма, привлечения к работе, управления и возвращения временных иностранных работников, кроме того, в рамках Программы предусмотрены различные стимулирующие меры и меры наказания, направленные на обеспечение защиты прав работников и обеспечение бесперебойного функционирования схемы.

Основной задачей, стоящей перед Программой, является задача по оказанию среднему и малому бизнесу содействия в удовлетворении повседневных и структурных потребностей в рабочей силе. В таком виде задача была сформирована во 2-м Основном плане иммиграционной политики: предоставить возможность предприятиям малого и среднего бизнеса привлекать в разумных пределах иностранных работников. Весь процесс EPS реализуется за счет бюджетных средств, работодатели практически полностью освобождены от каких-либо расходов.

Основная идея EPS – напрямую связать корейских работодателей с отобранными и подготовленными работниками непосредственно в странах происхождения.

Министерство занятости и труда Республики Корея отвечает за реализацию как политики в сфере привлечения иностранных работников, так и за имплементацию EPS. В то время как неправительственные организации нередко привлекаются к деятельности по подготовке потенциальных работников в системе EPS еще до их въезда в Республику Корея или для оказания иностранным работникам содействия в адаптации в корейское общество уже после прибытия в страну (например, в сфере языковой подготовки), процесс отбора трудящихся-мигрантов является исключительной прерогативой корейского Правительства и правительств направляющих государств. Тотальный государственный контроль является ключевым элементом системы с самого начала. EPS

¹⁷ https://www.bis.org/publ/bppdf/bispap100_m.pdf

¹⁸ Первая система организованного найма низкоквалифицированной рабочей силы была создана в 1991 году как программа промышленной технической подготовки, называвшаяся «Overseas Investment Firm Industrial Trainee System (ITS)». Номинально ITS была ориентирована на иностранных граждан, проходящих стажировку в корейских фирмах для приобретения навыков, необходимых для работы по возвращению в страны происхождения. Программа являлась копией японского опыта, полученного в результате введения в 1960-х годах в Японии визы в целях промышленной стажировки. Применительно к Японии такой механизм использовался, главным образом, для восполнения потребности в низкоквалифицированном труде. Число лиц, «стажируемых» по программе ITS в сфере производства, стремительно росло по мере того, как фирмы стали активно использовать возможности программы, и к 1997 году их число достигло 90 000 человек. При этом «стажируемые» не попадали под действие трудового законодательства и были крайне уязвимы с точки зрения незаконного привлечения к трудовой деятельности. Большие размеры вознаграждений, запрашиваемые посредниками в процессе найма в странах происхождения, означали, что «стажируемые» зачастую оказывались в должниках и принуждались к осуществлению незаконной трудовой деятельности и нарушению условий пребывания/нарушению условий выдачи визы. Именно среди держателей виз, выданных в целях ITS, отмечался наиболее высокий уровень нарушений условий выдачи визы, в том числе превышения срока ее действия, а также нарушения, связанные с осуществлением трудовой деятельности в секторах экономики, где это не было разрешено.

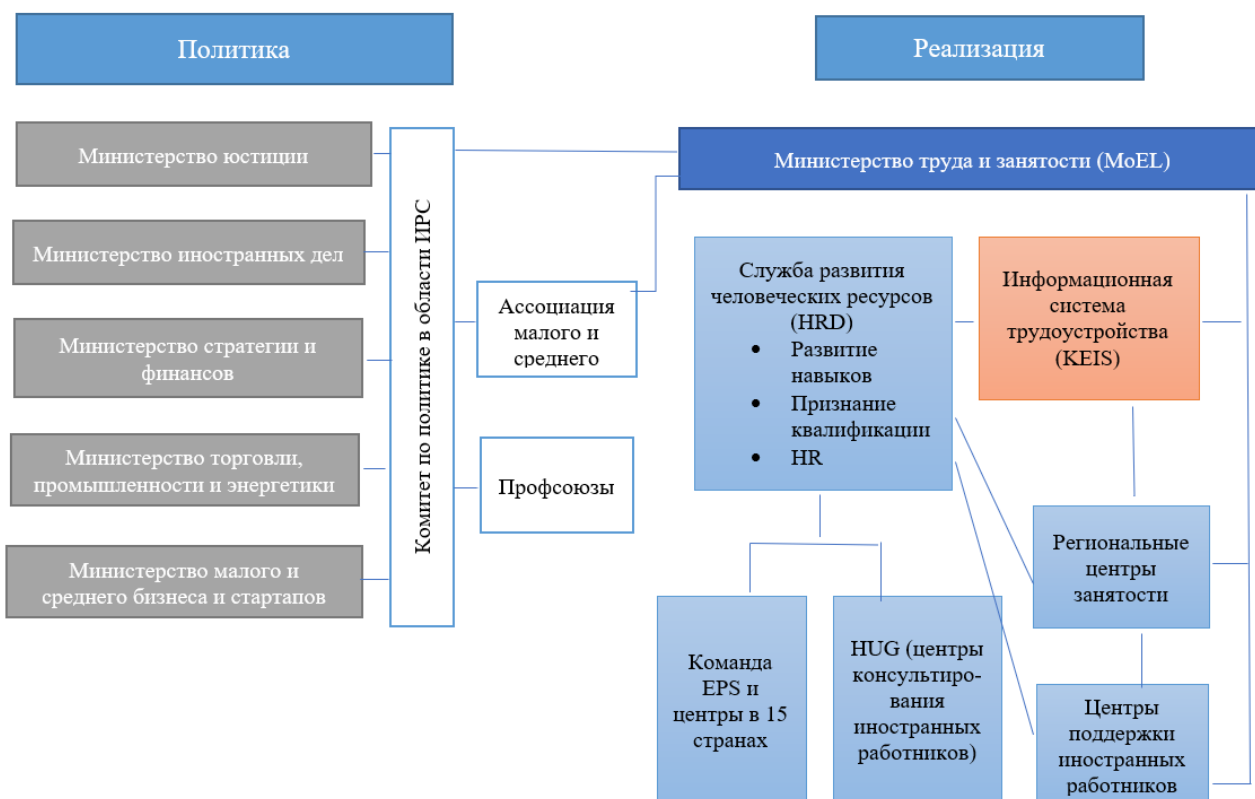
изначально разрабатывалась с целью искоренения коррупции, вымогательства и связанных с этими явлениями нарушениями прав человека, столь характерными для деятельности частных агентств занятости в регионе. Возможно, эту особенность следует считать наиболее важным элементом Системы разрешений на работу. И потому неслучайно в 2011 году Система была удостоена престижной награды ООН (Public Service Award) за вклад в повышение прозрачности и противодействие коррупции, что стало возможным во многом благодаря прямым межгосударственным договоренностям.

Непосредственно имплементацией EPS занимается Служба развития человеческих ресурсов, находящаяся в подчинении Министерства занятости и труда. Помимо Службы развития человеческих ресурсов, в работе по имплементации EPS принимают участие еще два государственных агентства, находящихся в подчинении Министерства занятости и труда: Информационная система трудоустройства, отвечающая за ведение базы данных EPS и увязывание работников и работодателей; и региональные Центры занятости¹⁹, оказывающий содействие в поиске работы, а также по вопросам профессиональной подготовки. Таким образом, Служба развития человеческих ресурсов, Информационная система трудоустройства и центры занятости являются ключевыми структурными подразделениями Министерства занятости и труда по развитию и управлению рабочими ресурсами, как внутренними, так и иностранными.

Служба развития человеческих ресурсов уполномочена осуществлять развитие квалификаций и сертификацию, а также интегрированную поддержку человеческих ресурсов.

Информационная система трудоустройства уполномочена проводить исследования существующих на рынке труда трендов и формировать базы данных с целью информированной выработки политики в области рынка труда. Информационная система трудоустройства ведет базу данных работников по системе EPS, которая имеет доступ к информации о прохождении работниками тестирования на знание корейского языка (обеспечивается Службой развития человеческих ресурсов) и информации о въезде/выезде работников из страны (через систему Министерства юстиции).

Региональные центры занятости предоставляют государственные услуги в области занятости и оказывают содействие в поиске работы, в контактах работников с работодателями и профессиональной подготовке, в том числе и иностранным работникам.



¹⁹ <https://www.moel.go.kr/english/contact/contactJob.jsp>

Этапы Системы разрешений на трудоустройство EPS²⁰

В широком плане Система EPS организована таким образом, чтобы охватить три стадии – довъездной этап, поствъездной этап и этап возвращения и реинтеграции.

Довъездной этап	<ul style="list-style-type: none">- подписание Меморандумов со странами-поставщиками рабочей силы- установление квоты для работников, имеющих визу E-9- ТОPIK языковой тест и создание реестра лиц, ищущих работу из числа иностранных граждан- обращение корейских работодателей за разрешением о найме иностранных работников- сведение подходящих работников с работодателями, подписание трудового договора, оплата страховок
Поствъездной этап	<ul style="list-style-type: none">- дополнительный тренинг перед началом трудовой деятельности- мониторинг и оказание поддержки со стороны Министерства труда и занятости (MOEL) и Службы развития человеческих ресурсов (HRD)- поддержка сообщества (MOEL и гражданское общество)
Возвращение и реинтеграция	<ul style="list-style-type: none">- программа счастливого возвращения: тренинг по открытию собственного бизнеса или трудоустройству

Рассмотрим подробнее данные три этапа Системы разрешений на трудоустройство EPS.

Довъездной этап

Процесс найма в рамках EPS начинается с ежегодного утверждения Правительством Республики Корея количественных квот трудящихся-мигрантов от каждой из направляющих стран, участвующих в программе EPS, и для каждого сектора экономики в отдельности (обрабатывающая промышленность, капитальное строительство, сельское хозяйство, сфера услуг и рыболовство). Квоты утверждаются Комитетом по политике в области иностранной рабочей силы, являющимся высшим межведомственным органом при премьер-министре. Комитет также решает, какие страны включить либо, в редких случаях, временно исключить²¹ из перечня стран-участников Системы EPS. Квота для работников, въезжающих по визе E-9, составила пиковое значение в 72 000 человек в 2008 году, однако обычно составляет порядка 50 000 человек.

После определения и утверждения квоты правительства направляющих государств организуют заявочный процесс для кандидатов на участие в программе EPS, в то время как Министерство занятости и труда Республики Корея проводит заявочную кампанию среди допущенных к Системе EPS корейских работодателей. Для того, чтобы рассматриваться в качестве кандидатов для участия в EPS, потенциальные работники должны пройти тест на знание корейского языка (ТОPIK) в дополнение к иным критериям, варьирующимся в зависимости от страны, таким как возраст или образовательный уровень²². Тестирование и обработка результатов тестирования осуществляются в направляющем

²⁰<https://www.researchgate.net/publication/274078018> The Republic of Korea%27s Employment Permit System EPS Background and Rapid Assessment

²¹ Страны-участники Системы EPS могут быть отстранены от участия, если они нарушают условия Меморандума о взаимопонимании, заключенного в Республике Корея, например, допуская в любом виде к процедуре найма работников частные агентства либо если значительная часть их граждан становится в Республике Корея нерегулярными мигрантами. Так, на основании решения Комитета по политике в области иностранной рабочей силы временно было приостановлено участие в Системе EPS Вьетнама, так как многие граждане этой страны стали в Республике Корея нерегулярными мигрантами.

²² Во всех странах-участниках Системы EPS от соискателя требуется иметь как минимум среднее образование. А некоторые страны ставят условием участия в Системе EPS наличие у кандидатов документа о высшем образовании.

государстве под контролем миграционных властей страны. Правительства стран происхождения затем составляют списки тех кандидатов, которые соответствуют требованиям условий занятости в Республике Корея. Эти списки направляются в Министерство занятости и труда Республики Корея. Корейскими властями доступ к спискам предоставляется только тем работодателям или организациям в Республике Корея, которые получили разрешение на привлечение иностранных работников. Начиная с 2010 года, кандидаты на трудоустройство, включенные в список, могут самостоятельно представить себя и продемонстрировать знание корейского языка потенциальным работодателям посредством видеозаписи, которая также направляется в Министерство занятости и труда Республики Корея, а затем в центры занятости в Республике Корея. Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея направляет своего официального представителя в каждую из стран-участников Системы EPS, который отслеживает процесс найма и предотвращает возможные мошенничества, а также при необходимости оказывает содействие направляющим странам.

Тем временем в Республике Корея местные государственные агентства занятости осуществляют сбор и обработку заявлений корейских работодателей о выдаче им разрешений на трудоустройство, после чего направляют их в Министерство занятости и труда. Министерство в свою очередь рассматривает полученные заявления, принимает по ним решения и выдает прошедшим отбор работодателям разрешения на трудоустройство. Для получения разрешения на трудоустройство частный работодатель или организация должны иметь не более 300 работников (хотя в некоторых редких случаях это требование не применяется) и подтвердить, что работодатель или организация предпринимали в течение 7 дней усилия к заполнению имеющихся вакансий за счет национальных кадров, но такие попытки не увенчались успехом²³. Работодатели, получившие разрешение, могут затем приступать к проверке квалификаций конкретных работников, изучать любую дополнительную информацию о них, включая видеозаписи, и производить отбор работников из списка. Сразу же после отбора своих будущих работников работодатель подготавливает проекты трудовых договоров. Условия договоров проверяются Министерством занятости и труда Республики Корея на предмет соответствия корейскому трудовому законодательству и затем передаются через представительство Службы развития человеческих ресурсов Республики Корея в государство происхождения иностранному работнику для подписания²⁴. Правительства направляющих государств отвечают за организацию предотъездной подготовки работников, отобранных в рамках EPS, до их выезда в Республику Корея. Все иммиграционные вопросы, включая выдачу виз отобранным работникам, отнесены к компетенции Министерства юстиции Республики Корея. Работники прибывают в Республику Корея только после успешного прохождения всех этапов довольно жесткого процесса отбора и найма.

Поствъездной этап

Перед тем, как работники формально поступают в распоряжение соответствующих работодателей, они проходят тренинги, проводимые ассоциациями работодателей, представляющих различные отрасли экономики, на которые распространяется Система EPS. Так, например, корейская Федерация малого бизнеса (KBiz) проводит 3-дневный тренинг для работников, которые будут заняты в обрабатывающей отрасли; аналогичный тренинг проводится и Национальной федерацией сельскохозяйственных кооперативов (NSCF) для работников, направляемых в сельское хозяйство. Ассоциация строительного бизнеса Республики Корея и Национальная ассоциация рыболовных кооперативов также участвуют в подготовительных тренингах и контроле за работниками уже после того, как они приступили к работе. Поствъездная подготовка является обязательным элементом и включает в себя дополнительные 2 часа занятий по корейскому языку, 2 часа изучения корейской

²³ Для частных работодателей или организаций, которые размещали объявления о наличии вакансий через печатные средства массовой информации или по радио, обязательный срок поиска национальных кадров сокращается до 3 дней. Частные работодатели или организации, которые не размещали объявления о наличии вакансий и не получали уведомлений от Министерства занятости и труда, процесс поиска национальных работников составляет 1 месяц до момента, когда такие работодатели имеют право прибегнуть к услугам Системы EPS.

²⁴ Если это возможно, проекты трудовых договоров изготавливаются на родном языке работника, а также на корейском и английском.

культуры и обычаев, 6-ти часовой курс корейского иммиграционного законодательства и законодательства об обращении с заявлениями и жалобами, и 6 часов изучения техники безопасности на производстве и основных производственных навыков.

Лежащие в основе Системы EPS меморандумы о взаимопонимании обязывают Правительство Республики Корея обеспечивать права иностранных работников, привлеченных в порядке EPS, в соответствии с трудовым законодательством Республики Корея. Кроме того, ряд норм национального законодательства прямо запрещает дискриминацию трудящихся-мигрантов и защищает их основные права человека и трудовые права. В соответствии с условиями EPS для мигрантов доступны все правозащитные институты и механизмы, которыми пользуются граждане Республики Корея, например, они вправе обратиться в Национальную комиссию по правам человека. Для эффективной правовой защиты иностранных работников Служба развития человеческих ресурсов развернула по всей стране 35 центров поддержки иностранных работников, в которые они могут обратиться с жалобой или заявлением в отношении работодателя, получить бесплатную консультацию по трудовым вопросам, и записаться на курсы корейского языка и культуры. Консультирование может осуществляться как по телефону, так и при личном общении, имеется возможность перевода на 10 разных языков.

Служба развития человеческих ресурсов осуществляет контроль и проверки рабочих мест, где заняты иностранные работники, и оказывает содействие каждому такому работнику по вопросам его социальной защиты и производственных отношений.

Работники и работодатели, участвующие в Системе EPS, обязаны оформить страховой пакет, привязанный к данной программе. Пакет включает в себя четыре различных типа страховок: страховка гарантии выезда; страховка расходов на возвращение; страховка от несчастного случая и страховка гарантии выплаты заработной платы. Все указанные виды страховых продуктов управляются частными страховыми компаниями, но под контролем Службы развития человеческих ресурсов. Работодатели обязаны оформить страховку гарантии выезда и страховку гарантии выплаты заработной платы. В свою очередь работники должны оформить страховку расходов на возвращение и страховку от несчастного случая. Ежемесячная страховая премия, уплачиваемая работодателями по страховке гарантии выезда, составляет 8,3% от зарплаты работника и, согласно названию страховки, требует выплаты по данной страховке работник вправе только непосредственно перед выездом из Республики Корея либо при смене работодателя. Страховка гарантии выплаты заработной платы предоставляет защиту на сумму до 2 млн. вон (примерно 2 000 долларов США); работник может получить указанную сумму по данному виду страховки только после обращения с заявлением о невыплате заработной платы и после проверки данного заявления Министерством занятости и труда. Страховка расходов на возвращение покрывает расходы на возвращение и реадaptацию после возвращения работника в страну гражданства и является своего рода стимулом для трудящихся-мигрантов к возвращению в страны своего гражданства после окончания трудового договора вместо того, чтобы продолжить незаконно пребывать в Республике Корея. В этой связи за выплатой по данной страховке работник вправе обратиться только после того, как он выехал из Республики Корея по истечении срока действия визы (или ранее). Работник может обратиться за выплатой по данной страховке, в том числе и в случае его депортации. Наконец, страховка от несчастного случая покрывает не связанные с осуществлением трудовой деятельности ситуации получения травмы, заболевания, инвалидности или смерти; обратиться за получением средств по данному виду страхования может как сам работник, так и члены его семьи после того, как страховщик подтвердил претензию в результате проведенного расследования.

Неотъемлемой частью Системы EPS является распространение на трудящихся-мигрантов систем национального медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве, страхования от потери работы и пенсионного страхования на тех же условиях, на которых эти виды страхования применимы к гражданам Республики Корея. Все работники, привлеченные в порядке EPS, обязаны приобретать национальную медицинскую страховку и страховку от несчастных случаев на производстве; приобретение страховки от потери работы и участие в системе пенсионного страхования является для трудящихся-мигрантов необязательным и зависит от их желания.

Работники вправе сменить место работы или работодателя, если они сталкиваются с плохими или эксплуатационными условиями труда либо злоупотреблениями. Когда Система EPS только

заработала, трудящиеся-мигранты имели право менять место работы или работодателя не более 3-х раз в течение 3 лет и только после получения согласия от Министерства юстиции и работодателя. После ухода с места работы такому работнику предоставлялось 2 месяца на поиск новой работы. В случае, если работник менял места работы более разрешенных 3-х раз, уходил с предыдущего места работы без согласования с работодателем либо не мог найти новую работу в течение 2 месяцев, он становился нерегулярным мигрантом и мог быть подвергнут аресту, помещению в специальное учреждение и депортации. Такой подход подвергался жесткой критике, поскольку наносил значительный ущерб как трудящимся-мигрантам, так и принимающему обществу: иностранные работники, привлекаемые в порядке EPS, либо оказывались в нерегулярном статусе либо были вынуждены мириться в плохими условиями труда, что негативно сказывалось на их здоровье; в последнем случае гражданское общество или местные власти часто были вынуждены нести как финансовые, так и иные расходы, связанные с медицинским обслуживанием работников. В итоге Правительство Республики Корея увеличило временной период для поиска новой работы после оставления предыдущего рабочего места до 3-х месяцев и отменило ограничение на количество случаев смены мест работы. Сейчас работники, участвующие в Системе EPS, в принципе могут менять место работы столько раз, сколько посчитают необходимым без получения согласия работодателя, если в отношении их имелись проявления дискриминации либо их работодатель допускает нарушения местного трудового законодательства или нарушает условия трудового договора и не обеспечивает надлежащих условий труда.

Система EPS разрешает иностранным работникам осуществлять трудовую деятельность в Республике Корея в течение 3 лет. В то же время работодатели после истечения 3-летнего периода могут дважды продлевать трудовой договор с работниками, и таким образом, фактически трудящиеся-мигранты могут законно находиться в Республике Корея 4 года и 10 месяцев. По окончании этого срока иностранные работники навсегда возвращаются в государства их гражданства, за исключением случая, когда работодатель направляет специальный запрос по привлечению ранее уже работавшего у него трудящегося-мигранта, и в этом случае такой иностранный работник получит право повторного въезда в Республику Корея через 6 месяцев, проведенных в стране своего гражданства. При этом такие лица должны снова пройти установленную процедуру найма. Однако с течением времени требования к повторному найму и праву трудящихся-мигрантов на повторный въезд в Республику Корея были существенно смягчены, и сейчас трудящиеся-мигранты, возвратившиеся в страны гражданства по истечении срока действия визы E-9, которых работодатели желают нанять повторно, вправе въезжать в Республику Корея уже через 3 месяца и без соблюдения требования о прохождении процедур найма и тестирования. Этой возможностью могут воспользоваться только те иностранные работники, которые непрерывно осуществляли трудовую деятельность у одного и того же работодателя не менее 1 года, и, как уже отмечалось выше, соответствующая инициатива должна исходить от работодателя, даже при том понимании, что для повторного привлечения необходимо получить сначала согласие самого работника вернуться в Республику Корея.

Считается, что вопрос расходов на организацию размещения и питания работников, привлекаемых в порядке EPS, должен решаться путем переговоров между работниками и работодателями, поскольку Система EPS не устанавливает обязательств работодателей по бесплатному обеспечению работников жильем и питанием. В то же время, по информации Службы развития человеческих ресурсов Республики Корея, на практике большинство работодателей предоставляют своим работникам жилье, обеспечивают их питанием хотя бы раз в день и принимают на себя связанные с этим расходы.

Двусторонние и международные договоры

В основе Системы разрешений на трудоустройство лежат двухсторонние международные договоры.

Двухсторонние соглашения между направляющей и принимающей сторонами – это инструмент миграционной политики, широко используемый в целях взаимного развития с акцентом на вопросы, связанные с временной трудовой миграцией. Цель принимающих стран – решить проблему дефицита трудовых ресурсов в сфере сезонных, низко или среднеквалифицированных либо специализированных работ, в то время как большинство направляющих стран избирают путь

заклучения двухсторонних соглашений с целью формализации и содействия исходящим эмиграционным потокам.

Процесс начинается с подписания меморандумов о взаимопонимании между Министерством занятости и труда Республики Корея и правительствами направляющих государств. С момента запуска Системы было заключено уже 16 меморандумов о взаимопонимании со странами-партнерами.

Государственные органы непосредственно вовлечены и отвечают за процесс отбора и допуска в страну иностранных работников, что обеспечивает прозрачность и беспристрастность системы.

Список меморандумов о взаимопонимании и
перечень государственных органов в странах происхождения, ответственных за их реализацию

Индонезия ²⁵	Меморандум о взаимопонимании по вопросу направления работников-граждан Индонезии в Республику Корея в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2004 год https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewikr8iD0cjuAhUvAxAIHYwgA10QFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fapmigration.ilo.org%2Fresources%2Fmou-between-ministry-of-transpower-and-migration-of-republic-of-indonesia-and-ministry-of-employment-and-labor-of-the-republic-of-korea-on-the-sending-of-indonesian-workers-to-the-republic-of-korea-under-the-employment-permit-system%2Fat_download%2Ffile1&usg=AOvVaw3Mdrb-aM06gayPfwUNWb7	Национальный Совет по размещению и защите граждан Индонезии, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом
Монголия	2004 год, соответствующий документ не найден	Служба по труду и социальному обеспечению
Шри-Ланка	Меморандум о взаимопонимании по вопросу трудоустройства работников в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2004 год http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&MID=118%22	Бюро по трудоустройству за рубежом http://www.slbfe.lk
Таиланд	Меморандум о взаимопонимании по применению Системы разрешений на трудоустройство, 2004 год Сайт не найден	Министерство труда, Управление по трудоустройству https://www.mol.go.th/en/ http://www.doe.go.th/ https://www.facebook.com/Department-of-Employment-Ministry-of-Labour-1486369534707903/
Филиппины	Меморандум о взаимопонимании по вопросу направления и приема работников в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2004 год http://apmigration.ilo.org/country-profiles/mou-on-the-sending-and-receiving-of-workers-under-the-employment-permit-system	Администрация по трудоустройству за рубежом https://www.poea.gov.ph/about/officials.htm

²⁵ Текст документа доступен в конце раздела.

Вьетнам	Меморандум о взаимопонимании по вопросу предоставления и приема работников-граждан Вьетнама в Республике Корея в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2004 год https://asean.org/wp-content/uploads/2016/08/Vietnam57.pdf	Центр по осуществлению трудовой деятельности за рубежом
Камбоджа	Меморандум о взаимопонимании по вопросу направления работников в Республику Корея в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, заключенный между Камбоджей и Республикой Корея, 2006 год Сайт не найден	Совет по профессиональной подготовке и направлению рабочей силы за рубеж
Пакистан	Меморандум о взаимопонимании по вопросу предоставления рабочей силы из Пакистана в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2006 год Сайт не найден	Корпорация по трудоустройству за рубежом https://oec.gov.pk https://www.facebook.com/OverseasEmploymentCorporation/
Узбекистан	2006 год – Соответствующий документ не найден	Агентство внешней трудовой миграции http://migration.uz
Бангладеш	Меморандум о взаимопонимании по вопросу направления работников в Республику Корея в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2007 год	Служба по трудоустройству и услугам за рубежом http://www.boesl.gov.bd
Китай	2007 – соответствующий документ не найден	Министерство торговли, Агентство по развитию инвестиций http://tzswj.mofcom.gov.cn/
Кыргызстан	2007 – соответствующий документ не найден	Информационно-консультационный центр https://kkiac.kg/ru/home/
Мьянма	Меморандум о взаимопонимании по вопросу взаимодействия в сфере труда в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2007 год Сайт не найден	Агентство по предоставлению услуг Shwe Inn Wa

Непал	Меморандум о взаимопонимании по вопросу направления работников в Республику Корея в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2007 год http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/legaldocument/wcms_377395.pdf	Департамент по развитию трудовой занятости https://dofe.gov.np
Тимор-Лешти (Восточный Тимор)	Меморандум о взаимопонимании по вопросу найма работников, 2008 год	Служба по трудоустройству за рубежом
Лаосская Народно-Демократическая Республика	Меморандум о взаимопонимании между Министерством труда и социального обеспечения Лаосской Народно-Демократической Республики и Министерством занятости и труда Республики Корея по вопросу направления и приема работников в соответствии с Системой разрешений на трудоустройство, 2017 год http://apmigration.ilo.org/country-profiles/memorandum-of-understanding-between-the-ministry-of-labour-and-social-welfare-of-the-lao-people2019s-democratic-republic-and-the-ministry-of-employment-and-labor-of-the-republic-of-korea-on-the-sending-and-receiving-of-workers-under-the-employment-permit	Центр услуг занятости https://www.pes.molsw.gov.la/index.php/en/ https://www.pes.molsw.gov.la/index.php/en/job-centers

В большинстве двухсторонних соглашений по EPS применяется стандартная методология меморандумов о взаимопонимании: «... Такие соглашения требуют проведения серьезных переговоров с государственными органами стран происхождения, в большинстве случаев – с министерствами труда. В соответствии с заключаемыми соглашениями власти государств происхождения принимают на себя обязательство по организации совместно со Службой развития человеческих ресурсов Республики Корея тестирования на знание корейского языка (ТОPIK), отбору соискателей, сдавших такой тест, проверке и удостоверению профессиональных квалификаций соискателей.»²⁶

Стандартный реквизитный состав Меморандума о взаимопонимании, заключаемого Республикой Корея с направляющими государствами в соответствии с EPS

- Цель

Формирование основы взаимодействия при направлении работников в Республику Корея и установление компетенции сторон.

- Определения

- Направляющий орган и принимающий орган

Для Республики Корея, центральным компетентным органом является Министерство труда и трудовых ресурсов, а органом, непосредственно реализующим соглашение – Служба развития человеческих ресурсов. Для направляющих стран также определяется центральный компетентный орган на уровне министерства и орган, отвечающий за реализацию – государственное агентство (служба), подчиненное министерству.

- Расходы, связанные с направлением

- Механизм реализации

- компетенция и роли органов, отвечающих за имплементацию
- критерии допустимости для соискателей работы
- уровень владения корейским языком, тест на профессиональные навыки и действительность сертификата о прохождении тестирования
- процесс найма – создание и ведение списка соискателей работы
- трудовой договор
- довыездная подготовка
- выдача виз
- въезд и размещение работников, включая подготовку и медицинское освидетельствование
- рассмотрение жалоб и обращений
- сроки пребывания, возвращение и повторный въезд

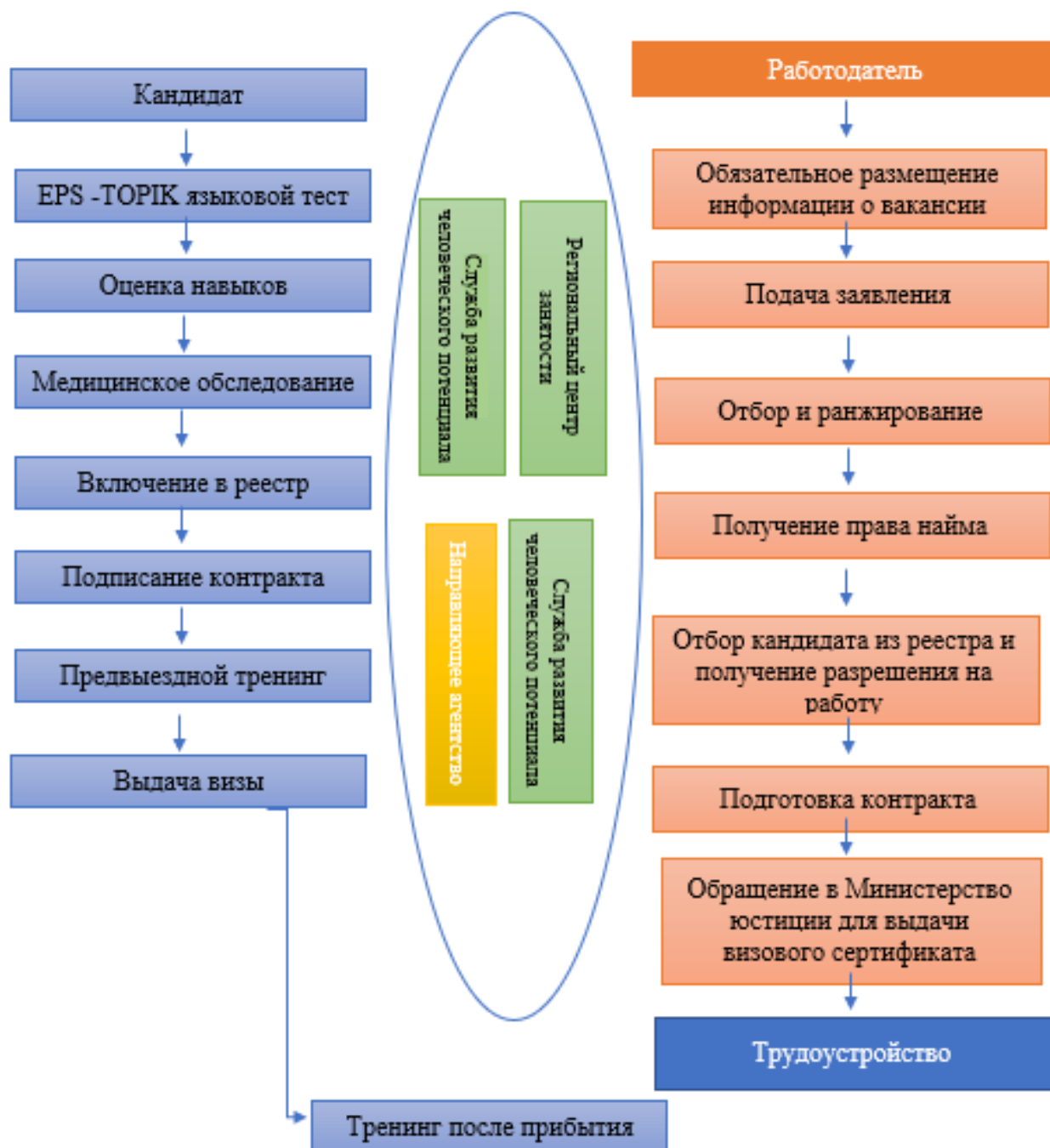
- Общие положения и срок действия соглашения

Механизм реализации Системы разрешений на трудоустройство

Весь процесс найма контролируется обеими сторонами – направляющим государством и Республикой Корея, в частности, для того, чтобы «отсечь» ищущих наживы трудовых брокеров или «посредников», а также недопущения нарушений со стороны работодателей по найму работников, не соответствующих трудовым стандартам Республики Корея²⁷.

²⁶ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/178966/adbi-labor-migration-asia.pdf>

²⁷ https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=46401



Мигрант	Работодатель в Республике Корея
Регистрация на сдачу теста по корейскому языку	Подача заявления на получение разрешения о найме иностранных работников
Даты сдачи теста и адреса регистрационных центров рекламируются через средства массовой информации. Все желающие и имеющие на это право мигранты могут пройти регистрацию.	Работодатели могут подавать заявки на три вида разрешений: разрешение EPS общего типа, (ii) разрешение на привлечение лица, имеющего намерение менять виды занятости, либо (iii) разрешение на привлечение репатрианта. Для подачи заявки работодатели должны соответствовать требованиям системы EPS.

<p>ТОPIK языковой тест</p> <p>Тест состоит из двух разделов: чтения и аудирования, в которых оценивается базовое знание языка работником.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Отбор подходящих работодателей</p> <p>Служба развития человеческих ресурсов использует балльную систему для ранжирования работодателей в двух списках: первичном и резервном (в списке ожидания). Общее число определяется текущей квотой EPS.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>
<p>Медицинское обследование /Квалификационные экзамены</p> <p>Тем, кто успешно сдал языковой тест, также необходимо пройти обязательное медицинское обследование и квалификационные экзамены.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Уведомление работодателей из списка ранжирования</p> <p>Работодатели уведомляются о следующих шагах, местные центры занятости получают списки первичных и резервных фирм с указанием их рейтинга.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>
<p>Заявление о приеме на работу</p> <p>Работники указывают свои предпочтения в отрасли и территориальном расположении будущего места работы, а также свой возраст, рост, вес, семейный статус, уровень образования и имеющийся опыт.</p>	
<p>Отбор кандидатов</p>	
<p>Центры занятости отбирают кандидатов в соответствии с запросами работодателей, гражданством, возрастом и полом; и предлагают каждому работодателю по три наиболее подходящих кандидата на каждую должность. Служба развития человеческих ресурсов размещает видеоинтервью на сайте EPS для потенциальных работодателей. Работодателям предлагается выбирать кандидатов и готовить предложения по работе.</p>	<p>Если работник принимает предложение, то с ним подписывается контракт.</p>
<p style="text-align: center;">Перед отъездом</p>	
<p>В течение 15 дней после подписания контракта работник покупает необходимую страховку и регистрируется в Национальной системе медицинского страхования и пенсионного обеспечения Республики Корея. Местное агентство EPS проводит предвыездной тренинг, а также помогает подать документы и получить визу через посольства.</p>	<p>Завершается подготовка документов (страховка, виза, контракт).</p>
<p style="text-align: center;">Во время пребывания в Республике Корея</p>	
<p>По прибытии, Служба развития человеческих ресурсов проводит ознакомительный тренинг. Центры поддержки иностранных работников (HUG) оказывают консультации на родных языках. В тех случаях, когда работники хотят сменить работу, они должны подать заявку о смене работодателя в центр занятости с четкими обоснованиями. Поиск нового работодателя будет осуществлен в течение трех месяцев.</p>	<p>Смена работы в одной и той же отрасли разрешается в ограниченном количестве случаев.</p>

Возвращение в страну исхода	
За шесть месяцев до истечения срока действия договора лицам, желающим вернуться по программе «Добросовестный работник», предлагается пройти курс обучения корейскому языку и профессионально-технической подготовки. Работники, готовые к отъезду, получают свои выплаты по Страховке на возвращение.	Программа «Добросовестный работник» предоставляет ее участникам возможность повторно осуществлять трудовую деятельность в Республике Корея.

Направляющее государство

Агентство по найму направляющего государства в течение 1 года в своем делопроизводстве обеспечивает хранение заявления кандидата на работу, направляя информацию в Службу развития человеческих ресурсов Республики Корея²⁸.

В рамках процесса отбора по Системе разрешений на трудоустройство кандидаты в возрасте от 18 до 38 лет должны сдать экзамен на знание корейского языка, тест на владение профессией (EPS-ТОPIK),²⁹ специально разработанный для данной программы. Стандартизированный тест EPS-ТОPIK позволяет оценить навыки в корейском языке и понимание культуры Республики Корея. Результаты прохождения теста являются основой для принятия решения о включении кандидата в Систему разрешений на трудоустройство. Местные представительства Службы развития человеческих ресурсов Республики Корея, расположенные в странах-партнерах, по вопросам проведения тестирования взаимодействуют с государственными организациями (направляющими агентствами). Учитывая, что период трудоустройства может составлять несколько лет, а работники, нанятые малыми предприятиями, не смогут осуществлять трудовую деятельность без знания корейского языка, тестирование имеет решающее значение для общего успеха программы.

Тест включает в себя чтение и аудирование, цель состоит в установлении факта, что работники могут понимать основные рабочие указания и инструкции, меры безопасности и ключевую информацию, необходимую для нормального проживания в Республике Корея. Тест представляет собой балльную систему с максимальной оценкой в 200 баллов, к последующим этапам EPS допускаются только те, которые набрали минимальное количество баллов -90 и выше.

В каждой из направляющих стран соответствующий орган публично анонсирует даты регистрации для прохождения теста³⁰ и его критерии, используя для этого средства массовой коммуникации (ТВ и прессу), а также непосредственно на сайте EPS. В местах, где отсутствуют онлайн технологии, анонсирование производится при личном контакте.

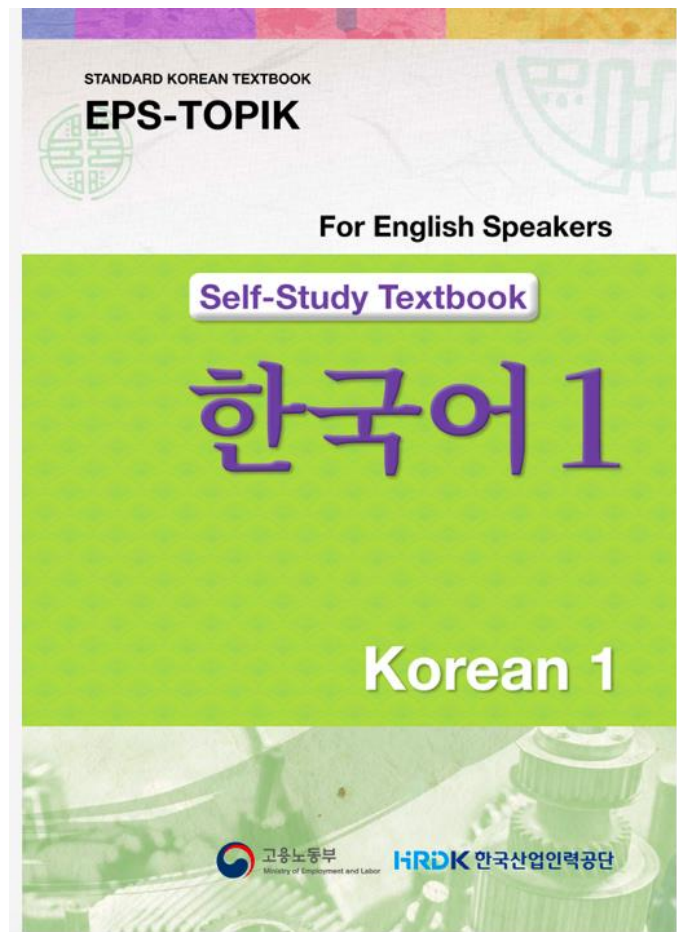
Система EPS официально не предлагает обучение корейскому языку. Однако на сайте представлены материалы для самостоятельного изучения языка³¹.

²⁸ <http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/1/1>

²⁹ <https://eps.hrdkorea.or.kr/epstopik/book/std/standarTextDesc.do?lang=en>

³⁰ <https://eps.hrdkorea.or.kr/epstopik/recp/guide/selectTestsiteGuideList.do?lang=en>

³¹ <https://eps.hrdkorea.or.kr/epstopik/book/self/ebookIndex.do?lang=en>



Данные о лицах, прошедших тест, помещаются в специальную базу данных для их дальнейшего рассмотрения корейским государственным органом по вопросам занятости, который в свою очередь оценивает и удостоверяет профессиональные квалификации кандидатов. Те лица, чьи заявления получили положительное решение, затем включаются в список, который агентством по найму направляющего государства передается в Службу развития человеческих ресурсов Республики Корея. Полученная таким образом информация передается в Центр занятости, который перенаправляет заявителей к конкретным корейским работодателям, не имеющим возможности заполнить имеющиеся рабочие места за счет местных работников.

Система разрешений на работу устанавливает требование для государственных органов стран происхождения по созданию и ведению базы данных, служащей основной для отбора кандидатов на трудоустройство. Направляющие агентства осуществляют перевод, проверку и одобрение заявлений на работу. Государственные органы направляющих стран составляют списки соискателей работы, основанных на оценке квалификационных навыков и результатах прохождения теста EPS-TOPIK, обеспечивая тем самым вдвое большее общее количество кандидатов на вакантные рабочие места, чем это предусматривается ежегодно утверждаемой квотой. Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея использует такие списки для выбора кандидатов, исходя из их характеристик.

Потенциальный работник затем обязан пройти довыездной тренинг, в ходе которого он знакомится с особенностями жизни в Республике Корея. Тренинг проводится уполномоченными организациями направляющего государства в соответствии с рекомендациями правительства направляющего государства и по согласованию со Службой развития человеческих ресурсов Республики Корея. Тренинг представляет собой 45-часовой курс, в рамках которого даются базовые знания о корейском языке, культуре, правилах и требованиях EPS, технике безопасности на рабочем месте, а также иных требованиях в зависимости от отрасли занятости.

Предварительная подготовка/тренинг ³²	
Отбор для предварительного тренинга	Иностранные работники, заключившие трудовой договор с корейским работодателем.
Срок предварительного тренинга	45 часов для работников, не обратившихся с заявлением об испытательном сроке.
Содержание предварительного тренинга	Корейский язык; понимание корейской культуры; ознакомление с Системой разрешения на трудоустройство (EPS); базовая подготовка по вопросу мер безопасности на производстве; ознакомление с особенностями конкретной отрасли занятости.
Организации, проводящие предварительный тренинг	Предварительный тренинг может проводиться государственным органом под общим руководством соответствующего министерства; организации, проводящие предварительный тренинг, отбираются Министерством труда Республики Корея из списка организаций, предложенных направляющим государством.

Республика Корея

Как уже отмечалось выше, задача по реализации и управлению Системой разрешений на работу отнесена к исключительной компетенции Службы развития человеческих ресурсов Республики Корея. Служба развития человеческих ресурсов и Центр занятости³³ (региональная государственная служба занятости) осуществляют контроль за предприятиями малого и среднего бизнеса, испытывающими дефицит рабочих рук и желающими привлечь иностранных работников. Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея отвечает за перевод заявлений на работу, проверку и удостоверение профессиональных навыков кандидатов на работу. Служба развития человеческих ресурсов и Центр занятости ведут список потенциальных кандидатов.

В соответствии с Системой разрешений на работу уполномоченные корейские работодатели (имеющие численность работников менее 300 человек и осуществляющие деятельность в сферах обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства и животноводства, рыбной ловли, капитального строительства и предоставления услуг) имеют право заключать трудовые договоры с иностранными работниками, сдавшими тест на знание корейского языка и признанные годными по медицинским показаниям. Таким работникам выдаются визы категории E-9.

Для этого они должны обратиться за получением соответствующего разрешения EPS. Существует три типа разрешения EPS, которые могут получить работодатели: (i) разрешение EPS общего типа, (ii) разрешение на привлечение лица, имеющего намерение менять виды занятости, либо (iii) разрешение на привлечение репатрианта.

Работодатели, намеревающиеся привлечь к трудовой деятельности низкоквалифицированных иностранных работников, должны сначала доказать, что они в течение как минимум 14 дней (в некоторых случаях 7 дней) предпринимали попытки через государственные центры занятости найти работников из числа граждан Республики Корея для замещения вакантных должностей. При распределении новых работников, применяется внедренная в 2012 году система градации работодателей. Работодатели с более высокой оценкой имеют приоритет при распределении иностранной рабочей силы.

³² <https://www.eps.go.kr/ph/index.html>

³³ <https://www.moel.go.kr/english/contac/contacJob.jsp>

Чтобы иметь право привлекать иностранных работников, работодатели должны соответствовать ряду условий. Они должны осуществлять деятельность в определенных отраслях и являться предприятиями малого и среднего бизнеса (с числом работников менее 300 человек). У них не должно быть случаев увольнения или перевода национальных работников и случаев задержки выплат заработной платы работникам. Работодатели, отвечающие данным критериям, получают данные кандидатов, удовлетворяющих их критериям, и после отбора кандидатов центр занятости выдает таким работодателям разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. Работодатели обязаны оформить страховку от несчастных случаев на производстве и страховку на случай отказа работника вернуться в страну гражданства после завершения трудового договора, а также должны оплатить расходы на возвращение³⁴.

После заключения трудового договора организация вправе обратиться в Министерство юстиции Республики Корея за сертификатом подтверждения выдачи визы работнику. Работники, получившие такой сертификат могут обратиться за корейской визой в посольство Республики Корея в направляющем государстве. Иностранным работникам, привлечение которых осуществляется в рамках Системы разрешений на трудоустройство, выдаются визы для непрофессиональной занятости категории E-9³⁵.

Чтобы стимулировать трудящихся-мигрантов инвестировать в развитие собственных навыков, корейское правительство ввело политику, которая позволяет опытному работнику Системы EPS менять статус с низкоквалифицированного на полуквалифицированного работника (т.е. переходить от визы E-9 к визе E-7) после прохождения необходимого тестирования навыков, хотя и в ограниченных количествах случаев. Хотя число работников с визой E-9, перешедших в визовый статус E-7, по-прежнему невелико, такая возможность все равно потенциально может способствовать повышению производительности труда работников и, таким образом, повышению конкурентоспособности работодателей.

В системе перехода применяется следующий набор квалификационных критериев:

- (i) работник имеет визу E-9 и работает в одной из отраслей EPS в течение последних четырех лет;
- (ii) работник не старше 35 лет (40 лет, если работник занят в сырьевой отрасли);
- (iii) он или она имеет колледжское образование или другое среднее или высшее профессиональное образование (или диплом об окончании средней школы для тех, кто работает в сырьевой промышленности);
- (iv) он или она показали 3 уровень владения корейским языком (уровень 2 для тех, кто занят в сырьевой промышленности) или прошли корейскую программу по иммиграции и интеграции;
- и
- (v) имеют Национальный технический квалификационный сертификат или подтверждение того, что ежемесячные доходы, получаемые в течение последнего года, были выше среднего размера корейских зарплат в той же отрасли.

В отличие от работников в Системе EPS, обладатели визы E-7 имеют право пребывать в Республике Корея в течение всего периода действия контракта.

<i>Обработывающая промышленность</i>	E-9-1	Лицо, соответствующее требованиям, установленным в Законе о привлечении иностранных работников, и планирующее осуществлять трудовую деятельность в сфере обработки
<i>Капитальное строительство</i>	E-9-2	Лицо, соответствующее требованиям, установленным в Законе о привлечении иностранных работников, и планирующее осуществлять трудовую деятельность в сфере капитального строительства
<i>Сельское хозяйство</i>	E-9-3	Лицо, соответствующее требованиям, установленным в Законе о привлечении иностранных работников, и планирующее

³⁴ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/178966/adbi-labor-migration-asia.pdf>

³⁵ https://www.visa.go.kr/openPage.do?MENU_ID=10102

		осуществлять трудовую деятельность в сфере сельскохозяйственного производства или животноводства
<i>Рыболовство</i>	E-9-4	Лицо, соответствующее требованиям, установленным в Законе о привлечении иностранных работников, и осуществляющее трудовую деятельность в сфере прибрежного рыболовства, выращивания морских продуктов, добычи морской соли и т.д.
<i>Сфера услуг</i>	E-9-5	Лицо, соответствующее требованиям, установленным в Законе о привлечении иностранных работников, и осуществляющее трудовую деятельность в сферах утилизации строительных отходов, сбора и продажи многоразовых материалов или в издательской индустрии.

По прибытии в Республику Корея работники направляются в тренировочный центр и участвуют в обязательном курсе ориентации в течение 3 дней³⁶. Тренинг включает в себя изучение законных прав и обязанностей работников, а также информацию о корейской культуре. Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея привлекает к проведению таких ориентационных тренингов сторонние организации на основании заключаемых с ними договоров; при этом такая организация обязуется предоставлять отчеты о прохождении тренинга и его результатах.

Расходы

Меморандумы о взаимопонимании, заключенные между направляющими и принимающими рабочую силу странами, в обязательном порядке включают в себя статью, содержащую стоимость затрат, которые должен оплатить работник.

Параграф 4. Расходы, которые предстоит понести в странах исхода и приема

Филиппинское Частное агентство занятости и Министерство труда Республики Корея должны будут публично информировать работников об официально установленных размерах пошлин по следующим категориям:

- предстоящие расходы в стране исхода
- сборы за подачу заявления
- EPS-KIT пошлина
- плата за медицинское обследование
- плата за предвыездной тренинг
- плата за повторное прохождение медицинского обследования (только для тех, у кого просрочено медицинское освидетельствование)
- плата за обработку заявления и другие денежные сборы
- государственная пошлина за выдачу визы
- покупка авиабилетов
- предстоящие расходы в стране приема
- страховка на возвращение
- страховка от несчастных случаев

Выдержка из Меморандума о взаимопонимании между Республикой Корея и Филиппинами о передаче и получении работников в рамках Системы разрешений на работу EPS

Направляющее государство должно мониторить и публиковать суммы расходов, которые предстоит понести работникам в рамках Системы EPS, с целью обеспечения полной прозрачности.

³⁶ <https://www.eps.go.kr/ph/index.html>

Суммы расходов филиппинских работников в рамках Системы EPS ³⁷	
Работа в Республике Корея в рамках Системы EPS	
Затраты работников	
Квалификационный тест	24 долларов США
Предварительный тренинг	
45-часовой курс (корейский язык и культура)	500 песо
Предвыездная ориентация	бесплатно
Прохождение повторного медицинского обследования	1500 песо
Обследование на туберкулез	1100 песо
Обработка заявления	50 долларов США
OWWA членский взнос ³⁸	25 долларов США
Вклад в Pag-IBIG фонд ³⁹	100 песо минимум
Медицинская страховка премиум	2400 песо
Пошлина за выдачу визы	3000 песо
Авиабилеты	13000-16000 песо
Карманные расходы	150 долларов США

Большинство статей расходов, таких как проверка знания корейского языка, проведение медицинских осмотров, подача заявления на работу, оформление визы, стоят примерно одинаково для всех стран. Существуют различия в стоимости авиабилетов, предвыездных ориентационных сессий и других расходов в зависимости от специфики отправляющих стран: обязательные платежи в фонды занятости и др.

Данные, предоставленные Министерством труда, за 2014 год⁴⁰

Country	Total	Language Test	Health Checkup	Job Application	Passport	Visa	PDO	Airfare (tax)	Others
Bangladesh	907.70	24.00	29.95	0.00	36.68	50.00	14.00	546.58	206.46
Cambodia	991.00	24.00	67.00	5.00	30.00	50.00	120.00	477.00	218.00
China	787.80	24.00	55.12	0.00	31.49	63.00	315.00	236.23	62.98
Indonesia	932.00	24.00	52.00	0.00	13.00	51.00	129.00	551.00	112.00
Kyrgyz Rep.	730.00	24.00	14.00	0.00	20.00	70.00	32.00	530.00	40.00
Mongolia	674.00	24.00	35.00	10.00	17.00	50.00	49.00	366.00	259.00
Myanmar	889.00	24.00	50.00	5.00	0.00	50.00	60.00	470.00	230.00
Nepal	930.70	24.00	55.64	5.00	79.49	63.59	63.00	541.00	98.95
Pakistan	1,739.70	24.00	27.30	10.92	27.30	54.60	70.98	841.03	683.61
Philippines	551.80	24.00	37.50	0.00	28.60	59.30	17.30	285.70	101.20
Sri Lanka	1,108.00	24.00	25.80	0.00	19.10	42.10	114.80	370.20	512.00
Thailand	685.00	24.00	50.00	0.00	37.00	0.00	150.00	407.00	17.00
Timor-Leste	810.00	24.00	35.00	10.00	17.00	50.00	49.00	366.00	259.00
Uzbekistan	904.00	24.00	30.00	0.00	0.00	70.00	167.00	430.00	183.00

³⁷ https://www.poea.gov.ph/epstopik/files/cost_eps.png

³⁸ <https://owwa.gov.ph/> Членский взнос в Управление социального обеспечения иностранных рабочих, которое занимается защитой и продвижением прав участников программы за рубежом

³⁹ <https://www.pagibigfund.gov.ph/index.html> Pag-IBIG фонд предоставляет участникам программы более высокие процентные ставки по вкладам, чем в банках.

⁴⁰ <https://olc.worldbank.org/system/files/Pages%20from%20Korea-Brief-Singles.pdf>

Опыт Республики Корея продемонстрировал, что расходы в рамках Системы EPS могут быть значительно сокращены за счет прямого государственного надзора и регулирования процесса найма. По данным правительства Республики Корея, в 2001 году до введения системы разрешений на работу средняя стоимость найма на одного временного трудящегося-мигранта составляла 3509 долларов США; к 2014 году расходы на одного работника снизились до 941 долларов США. Такое значительное снижение расходов стало возможным благодаря исключению частных рекрутеров из процесса найма как в странах исхода, так и в Республике Корея, а также постоянной работе по совершенствованию системы.

Ярким примером по сокращению расходов является снижение стоимости авиабилетов для граждан Непала – участников Системы разрешений на трудоустройство EPS:

7 Августа 2018 года: Работники, отправляющиеся на работу в Республику Корея по Системе разрешений на трудоустройство (EPS), теперь должны будут платить за авиабилеты меньше на 12 980 рупий.

Согласно Департаменту Системы разрешений на трудоустройство, рабочие, направляющиеся в Республику Корея, должны будут теперь заплатить 411 долларов США (45 292 рупий) за стоимость авиабилетов, по сравнению с 529,75 долларов США (58 272 рупий), зафиксированной ранее. Снижение стоимости авиабилетов почти на 23% произошло в результате проведения тендера среди турагентств на оказание услуг по продаже авиабилетов работникам, направляющимся в Республику Корея в рамках Системы EPS.

Более низкий тариф на авиабилеты снизит стоимость процедуры трудоустройства работников, отправляющихся на работу в Республику Корея. Около 8 000 непальских рабочих ежегодно отправляются в Республику Корея в рамках Системы EPS. Более 54 000 непальских рабочих уже работают в Республике Корея.

По приведенным оценкам, сокращение стоимости авиабилетов позволит ежегодно экономить почти 100 млн. рупий для работников.

Онлайн тендер по выбору турагентств по продаже авиабилетов проводился в рамках усилий правительства по снижению стоимости процедур трудоустройства для работников в рамках Системы EPS.

Прозрачность, контроль и учет расходов, которые предстоит понести работнику в рамках Системы EPS, позволяют странам исхода разрабатывать политику, направленную на снижение финансового бремени для трудящихся-мигрантов. Правительства некоторых направляющих стран (например, Индонезии и Филиппин) предоставляют потенциальным мигрантам субсидии в виде ссуд-процентов для решения финансовых вопросов. Это особенно важно для низкоквалифицированных трудящихся-мигрантов, которые, как правило, имеют ограниченный доступ к официальной системе финансирования. К примеру, Правительство Филиппин недавно подписало соглашение с Ландбанком о предоставлении ссудной помощи мигрантам в рамках Системы EPS для финансирования их сборов до момента отправки на сумму до 52 000 песо (1067 долларов США), которые могут покрыть общие миграционные расходы и могут быть погашены 12 равными ежемесячными платежами по 10-процентной годовой процентной ставке.

Несмотря на эти достижения, некоторые проблемы в области мониторинга и сокращения миграционных расходов остаются. Во-первых, стоимость обучения корейскому языку для сдачи экзамена «Тест на знание корейского языка» (ТОPIK) колеблется в широком диапазоне от десяти долларов до нескольких тысяч долларов, в зависимости от поставщика.

Во-вторых, довольно ограниченные квоты в сочетании с избыточным предложением со стороны трудящихся-мигрантов, желающих поехать в Республику Корея (и зарегистрироваться на сдачу экзамена ТОPIK), приводят к потере накопленного человеческого капитала и денег, потраченных на изучение корейского языка для многих мигрантов-претендентов, которые не могут в итоге поехать работать в рамках данной программы. Например, в Непале в 2015 году около 60 000 человек зарегистрировались на экзамен ТОPIK, а выехало по квоте только около 3000.

Исключение ЧАЗ из схемы снижает общую стоимость участия в программе, но в то же время создает трудности в подборе рабочих мест. Анализ опыта функционирования Системы EPS позволяет предложить некоторые меры по ее улучшению. В этом контексте было бы целесообразно проводить

более систематическую оценку потребностей и предпочтений работодателей в отношении работников, с тем чтобы система отвечала требованиям спроса.

Извлеченные уроки

- Работодатели однозначно предпочитают работников, владеющих корейским языком. Этот критерий является основным при выборе работника. Действительно, показатели текучести кадров ниже среди работников, показавших лучшие результаты прохождения языкового теста ТОPIK.

- Работодатели отдают предпочтение относительно более квалифицированным работникам, имеющим соответствующий опыт работы, в результате чего в рамках Системы EPS были введены тесты на квалификацию.

- Работодатели предпочитают работников, имеющих гибкие навыки (например, старательность, надежность, знание основ трудовой этики), в дополнение к языковым или техническим навыкам.

- Работодатели, как правило, считают, что работники должны проходить профессиональную подготовку в странах исхода до прибытия в страну назначения, так как это требует как физических ресурсов, так и временных. Даже если это обучение бесплатно, работодатели не могут позволить себе тратить время на обучение своих работников, а работники используют выходные дни для отдыха и социальной активности. В этом контексте работодатели считают, что Республика Корея может играть более активную роль в развитии данного направления. В свою очередь Республика Корея уже оказала поддержку отдельным направляющим государствам в создании учебных центров по подготовке работников.

Трудовой договор и права работников

Защита прав иностранных работников осуществляется Министерством занятости и труда, которое регулярно проводит проверки на рабочих местах, в том числе и на предмет нарушения иммиграционного законодательства. Кроме того, во взаимодействии с Министерством юстиции осуществляется жесткий контроль соблюдения сроков временного пребывания иностранных работников в Республике Корея⁴¹. Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея проводит последующие проверки работников на местах через 3 месяца после их трудоустройства для оценки возможных сложностей в адаптации и оказании содействия в решении возникающих проблем. Должностные лица Службы также оценивают соответствие условий привлечения к трудовой деятельности, определенных в трудовом договоре, критериям Системы EPS, а также условиям, указанным в заявке организации. Для формирования безопасных условий осуществления трудовой деятельности, Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея также проводит тренинги для работодателей, действующих в рамках EPS, о правах работников и регулирующем эти права законодательстве, а также о трудовом праве.

В соответствии с условиями Системы разрешений на работу (EPS) трудящимся-мигрантам гарантируется равенство основных трудовых прав с работниками-гражданами Республики Корея, за исключением права трудовой мобильности, а также равный доступ к социальному страхованию, хотя и применяется несколько иная схема медицинского страхования. В частности, меры защиты работника, предлагаемые в рамках EPS, означают, что работник: (i) выступает субъектом трудового законодательства, (ii) имеет доступ к страховым продуктам и (iii) имеет право на оказание поддержки, например, юридического консультирования.

Одно из главных установлений трудового права с точки зрения защиты интересов работника – проводимая государственная политика в области минимального размера оплаты труда.

Требование о минимальном размере оплаты труда применимо ко всем категориям в соответствии с Законом о трудовых стандартах независимо от гражданства работника (включая временных, поденных либо частично занятых работников и трудящихся-мигрантов).

Комиссия по минимальной оплате труда Министерства труда⁴²

⁴¹ <https://www.oecd.org/migration/labor-migration-in-asia-building-effective-institutions.pdf>

⁴² <https://www.minimumwage.go.kr/eng/sub04.html>

Независимо от масштаба организации все работодатели обязаны выплачивать заработную плату равную или большую по размеру, чем минимальный размер оплаты труда, установленный в Республике Корея. Это требование действует как в отношении собственных граждан, так и иностранных работников. Кроме того, если работники трудятся больше 8 часов в день, они вправе требовать сверхурочную оплату, которая на 50% больше, чем обычная трудовая ставка.

Размер оплаты труда, равно как и иные условия трудовой деятельности должны быть отражены в трудовом договоре, который заключается в обязательном порядке. Стандартный трудовой договор включает в себя положения, касающиеся условий осуществления трудовой деятельности, заработной платы, рабочих часов, времени отдыха, рабочего места и т.д. Служба развития человеческих ресурсов Республики Корея в электронном виде направляет сведения о заключенном трудовом договоре в направившее трудового мигранта агентство в стране его происхождения. Любые расхождения и несостыковки условий трудового договора разрешаются совместно направившим агентством и Службой развития человеческих ресурсов Республики Корея. При желании работники вправе отказаться от подписания трудового договора.

Содержание стандартного трудового договора:

- срок действия трудового договора;
- место работы; описание вида деятельности;
- рабочее время, время отдыха, выходные дни;
- состав заработной платы, как и когда выплачивается;
- иные вопросы, касающиеся условий труда, которые должны быть заранее урегулированы между работодателем и работником.

Сайт EPS⁴³

Однако введение минимальной заработной платы, а также оплаты сверхурочных (как для корейских граждан, так и для иностранных рабочих) сопряжено с трудностями, особенно в некоторых секторах, таких как сельское хозяйство и животноводство. Это объясняется тем, что в этих секторах (i) установить реально отработанное время сложно, (ii) заработная плата устанавливается в виде паушальной ежемесячной суммы независимо от фактического отработанного времени и (iii) график работы является нерегулярным. Действительно, сельское хозяйство и животноводство освобождаются от некоторых трудовых норм в соответствии с Законом о трудовых нормах, который регулирует требования в отношении рабочего времени, оплачиваемых еженедельных дней отдыха и ежедневных перерывов.

Работники и работодатели, участвующие в Системе EPS, обязаны оформить страховой пакет, привязанный к данной программе. Пакет включает в себя четыре различных типа страховок – страховка гарантии выезда; страховка расходов на возвращение; страховка от несчастного случая и страховка гарантии выплаты заработной платы.⁴⁴

Страховки, оплачиваемые работодателем		
Категория	Страховка гарантии выезда	Страховка гарантии выплаты заработной платы
Цель	Уменьшение размера обязательных выплат при увольнении работников, выплачиваемых предприятиями малого и среднего бизнеса	Гарантия от невыплаты заработной платы
Страхователь	Работодатель (за исключением компаний с	Работодатель

⁴³ https://www.eps.go.kr/wem/en/poem/poem_03.jsp

⁴⁴ https://www.eps.go.kr/wem/en/view/view_03.jsp

	численностью сотрудников меньше 5)	
Застрахованное лицо	Работник (работодатели получают страховую выплату в случае, если сотрудник не отработал положенный год или отказался от выполнения работы)	Работник
Страховая премия	В рамках системы EPS страховой взнос составляет 8,3% от ежемесячной зарплаты сотрудника	За каждого сотрудника 16 000 вон в год
Период действия	Действие страховки начинается через 15 дней с даты подписания контракта	Действие страховки начинается через 15 дней с даты подписания контракта
Обращение за страховой выплатой	Накопленная сумма в качестве выходного пособия при увольнении работника (когда работник выезжает из страны или меняет место работы)	Вся сумма невыплаченной зарплаты – максимум 200 млн вон
Процедура обращения	1) Иностранец, который отработал более 1 года без смены рабочего места подает: - заявление - копию банковской расчетной книжки (с полным указанием имени) - копию паспорта или регистрационной карты 2) Работодатель получает страховую выплату в случае, если работник не отработал год или бросил работу	После проверки Департаментом трудовой инспекции нужно подать: - заявление на выплату - подтверждение неоплаты требований - детализированный выписку - копию банковской расчетной книжки
Штрафы за отказ в оформлении или регистрации страховки	Согласно статье 13 Закона о трудоустройстве иностранных работников и статье 21 Постановления о приведении в исполнение, назначается штраф меньше 5 млн вон	Согласно статье 23 Закона о трудоустройстве иностранных работников и статье 27 Постановления о приведении в исполнение, назначается штраф меньше 5 млн вон

Страховки, оплачиваемые работником

Категория	Страховка расходов на возвращение	Страховка от несчастного случая
Цель	Накопления или страховая сумма, покрывающая расходы на возвращение домой (например, приобретение авиабилета иностранному работнику)	В случае смерти или получения инвалидности, кроме несчастных случаев на производстве
Страхователь	Работник	Работник

Застрахованное лицо	Работник	Работник
Страховая премия	4000,000-600,000 вон – разовый платеж	Разовый платеж, зависит от пола, возраста и срока пребывания
Период действия	Действие страховки начинается через 80 дней с даты подписания договора страхования	Действие страховки начинается через 15 дней с даты подписания договора страхования
Обращение за страховой выплатой	Выплата в полном объеме будет произведена по возвращению иностранных работников в страну исхода (за исключением временного возвращения)	Смерть или инвалидность не являются следствием производственной травмы: - травма: максимум 30 млн вон - болезнь: максимум 15 млн вон
Процедура обращения	После того как Центр занятости оформит график выезда нужно подать: - заявление на выплату - копию банковской расчетной книжки (с полным указанием имени) - копию паспорта или регистрационной карты	-заявление на выплату - <u>при несчастном случае:</u> медицинская справка, подтверждающая несчастный случай - <u>в случае смерти:</u> справка о смерти - сведения о семье (в случае смерти) - сертификат о наличии семьи (нотариально заверяется Посольством) - доверенность (в случае смерти) - копия паспорта иностранного работника или регистрационной карты - копия банковской расчетной книжки
Штрафы за отказ в оформлении страховки	Согласно статье 15 Закона о трудоустройстве иностранных работников и статье 22 Постановления о приведении в исполнение, назначается штраф меньше 5 млн вон	Согласно статье 23 Закона о трудоустройстве иностранных работников и статье 28 Постановления о приведении в исполнение, назначается штраф меньше 5 млн вон

Во время пребывания в Республике Корея государственные органы страны совместно с организациями гражданского общества (CSOs) предоставляют трудящимся-мигрантам поддержку и консультирование.

Поддержка в период временного пребывания ⁴⁵	
Целевая группа	Работодатели, иностранные работники, у которых возник трудовой спор либо правоотношения в формате работник-работодатель
Виды помощи	Примирительные процедуры по спорам и конфликтам на рабочем месте между работником и работодателем;

⁴⁵ <https://www.eps.go.kr/ph/index.html>

	консультирование по преодолению трудностей проживания в Республике Корея и юридическое консультирование: консультационные услуги по семейным проблемам, проблемам адаптации, языковым сложностям, физическим угрозам, нарушениям прав человека и уголовным/гражданским делам в период пребывания иностранного работника в Республике Корея; услуги административной поддержки: агентская помощь в регистрации; оказание помощи при выезде: оказание содействия в выезде работникам, чей срок временного пребывания закончился, временный выезд в отпуск, выезд до истечения срока временного пребывания; оказание услуг в случае происшествий/несчастных случаев на производстве: услуги по расследованию, консультации с компетентными органами, истребование страховки, утрата имущества, похоронные услуги и посмертная репатриация.
Оплата	Безвозмездно

В рамках EPS осуществляется мониторинг за прибывшими работниками. Так, по истечении 3-х месяцев с момента прибытия в Республику Корея производится телефонный обзвон с целью выяснения, насколько успешно работник адаптирован. Любые проблемы, возникающие на рабочем месте (например, конфликтные ситуации или непонимание) разрешаются при посредничестве местного отделения Службы развития человеческих ресурсов. Кроме того, иностранные работники могут пройти профессиональное обучение. При этом дополнительная профессиональная подготовка может предоставляться по запросу как работников, так и работодателей в период временного пребывания работников в Республике Корея; такая профессиональная подготовка обеспечивается силами местного отделения Службы развития человеческих ресурсов. При этом расходы на обучение непосредственно на рабочем месте, проводимое работодателем, частично компенсируются за счет средств Службы.

Система разрешений на работу предусматривает механизмы обеспечения успешного возвращения и реинтеграции работников в странах их происхождения по окончании периода осуществления трудовой деятельности в Республике Корея. Служба развития человеческих ресурсов, в частности, предлагает различные обучающие курсы в странах происхождения уже после возвращения. Кроме того, Служба помогает устанавливать и поддерживать контакты работников, ранее осуществлявших трудовую деятельность в Республике Корея по программе EPS, с корейскими компаниями, представленными в странах их происхождения. Предоставляемые возможности являются мощным стимулом для возвращения, тем более что работники ценят квалифицированную работу, где могут быть применены их вновь приобретенные навыки.

Одним из путей сокращения численности работников, находящихся на территории Республики Корея по окончании срока временного пребывания, стала Программа «Счастлиное возвращение», реализуемая в рамках EPS.

Программа «Счастлиное возвращение»	
До возвращения	После возвращения
Проведение презентации Программы «Счастлиное возвращение»; проведение тренингов для возвращающихся работников по открытию собственного бизнеса и развитию навыков; предложение вакансий возвращающимся работникам.	Поиск вакансий для возвращающихся лиц; проведение ярмарок вакансий для работодателей и работников; работа с местными обществами: проведение встреч, создание интернет-сообществ, издание новостных бюллетеней о Республике Корея, лекционная деятельность по вопросам предварительного тренинга.

Недостатки Системы разрешений на работу

Несмотря на множество положительных моментов, Система EPS имеет и весьма серьезные недостатки, снижающие ее эффективность⁴⁶.

I. Способность восполнять дефицит трудовых ресурсов

Одна из основных целей Системы EPS, а также причина ее внедрения состоит в стремлении решить проблему существенного структурного дефицита трудовых ресурсов и квалификаций в отдельных секторах корейской экономики. Тем не менее, существует мнение, что система не достигла этой цели. Несмотря на проводимое ежегодное тестирование рынка Комитетом по политике в области иностранной рабочей силы, устанавливаемые квоты не удовлетворяют потребности корейских работодателей (так, например, в 2012 году нехватка составила 98 000 иностранных работников).

Соответственно, корейские работодатели в массе своей двойственно относятся к Системе EPS и не считают ее лучше, чем ранее действовавшая Схема промышленной стажировки (ITS). Даже с учетом всех недостатков Схема промышленной стажировки давала работодателям большие возможности при оценке объемов дефицита трудовых ресурсов в соответствующих отраслях промышленности и при выборе стратегий компенсации такого дефицита.

Корейские работодатели особо недовольны неэффективными и долгими административными процедурами, равно как и недостаточными возможностями Системы по удовлетворению спроса на рабочую силу. С учетом квот, размеры которых всегда меньше представленных заявок, процесс обращения за получением разрешения на трудоустройство превратился в своего рода единоборство, во время которого корейские работодатели конкурируют за относительно малое число трудящихся-мигрантов, которым разрешен въезд в Республику Корея. Ситуация, когда корейские работодатели занимают очередь в центр занятости за 48 часов до даты начала заявочной кампании и очередь тянется более чем на 100 м, не является чем-то необычным для Республики Корея.

Неспособность Системы EPS покрыть запросы на иностранную рабочую силу побуждает корейских работодателей стараться удерживать полученных в порядке EPS работников как можно дольше, используя для этого любые способы, в том числе и не всегда законные. Так, многие работодатели пытаются оставить работников у себя уже после истечения срока действия их визы. Даже применительно к законно пребывающим в Республике Корея трудящимся-мигрантам механизмы защиты и контроля, предусмотренные EPS, действуют не в полной мере, и зачастую ни мигранты, ни работодатели не знают, что такие механизмы вообще существуют. Например, Закон о EPS предусматривает право корейских государственных органов аннулировать разрешения на трудоустройство тех корейских работодателей, которые неоднократно допускали нарушения условий EPS, и заносить их в «черный список» на 3 года (статьи 19 и 20), однако, как показывает практика выявленных случаев нарушений со стороны работодателей, это полномочие применяется нечасто. Ситуация осложняется тем обстоятельством, что лишь очень незначительное число трудящихся-мигрантов официально заявляют о злоупотреблениях, с которыми они сталкиваются на рабочем месте, предпочитая мириться с проблемами и продолжать работать или пытаются сменить место работы.

Следующим по значимости (после злоупотреблений на рабочем месте) фактором уязвимости трудящихся-мигрантов является их большая подверженность травмам и болезням, связанным с видом осуществляемой ими трудовой деятельности. Международная организация по труду отмечала значительно больший уровень риска для трудящихся-мигрантов по сравнению с местными корейскими работниками с точки зрения профессиональной безопасности и охраны здоровья. Помимо опасного характера работ, на которых заняты трудящиеся-мигранты, – тяжелые и опасные работы в низкоквалифицированных отраслях экономики, – еще одной причиной высокого уровня несчастных случаев на производстве среди иностранных работников является несоответствие их квалификаций и возможностей условиям работы, на которую они привлечены. В определенной мере такая ситуация неизбежна при существующей Системе EPS: дело в том, что для корейских работодателей, функционирующих в рамках EPS, совершенно не важны квалификации их работников, так как большая часть предлагаемых видов работ не требует специальных профессиональных

⁴⁶ The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment, ILO, 2015

навыков, в то время как критерием отбора трудящихся-мигрантов на довъездной стадии, установленным во многих направляющих странах, является наличие у кандидата весьма высокого образовательного уровня.

Более того, расходы, связанные с участием в EPS для мигрантов, таковы, что позволить их себе могут, как правило, небедные и достаточно квалифицированные иностранные работники. Типичный портрет иностранного работника, привлеченного в порядке EPS: молодой неженатый человек, имеющий как минимум среднее образование. Средний возраст работников составляет 29,7 лет, 59,1% имеют среднее образование, а 20,9% – высшее. В совокупности это свидетельствует о том, что Система EPS способствует значительной «утечке мозгов» из направляющих стран и снижению уровня профессиональных навыков иностранных работников. При понимании того, что EPS принимает молодых, здоровых и хорошо образованных работников, а выпускает их необратимо травмированными или не способными более применить свои квалификации и знания в странах гражданства, в долгосрочной перспективе все это будет негативно сказываться на Системе EPS как инструменте регионального экономического развития.

II. Правоприменение и эффективное управление

Проведенное службой развития человеческих ресурсов Республики Корея исследование выявило многочисленные нарушения условий трудовых договоров, заключаемых в порядке EPS. Исследование подтвердило, что это довольно распространенное явление. Чаще всего нарушения условий трудового договора касались рабочего времени, заработной платы, времени отдыха, оплаты питания, условий размещения и конкретных трудовых обязанностей работника. При этом выяснилось, что правоприменительные механизмы по недопущению и пресечению подобных нарушений и злоупотреблений, имеющиеся в арсенале Службы развития человеческих ресурсов и Министерства занятости и труда, применялись недостаточно.

В результате недостаточного правоприменения и контроля за исполнением законодательства, лежащего в основе функционирования Системы EPS и выражающегося в отсутствии санкций в отношении недобросовестных работодателей, снижается эффективность EPS в целом и возникает нежелательное последствие в виде перенаправления трудящихся-мигрантов в руки неуполномоченных или некомпетентных работодателей. В конечном итоге такая тенденция приведет к увеличению административной нагрузки на Систему EPS по мере увеличения числа иностранных работников, стремящихся поменять место работы.

III. Недостаточная осведомленность трудящихся-мигрантов

В результате специально проведенного среди трудящихся-мигрантов, работающих в Республике Корея, исследования выяснилось, что значительное их число не способны реализовать предоставленные им права или истребовать положенные по закону выплаты. Основной причиной такого положения дел называется недостаточная осведомленность иностранных работников. Несмотря на проводимые тренинги по вопросу трудовых прав и льгот, большое число трудящихся-мигрантов в Республике Корея не знают, как пользоваться возможностями различных страховок и системой национального социального обеспечения, включенными в состав EPS, на пользование которыми они имеют полное право. Данная ситуация оказалась типичной для всех четырех видов страхования, предусмотренных EPS. Что касается медицинского страхования, то 63% заявили, что не знают, как им пользоваться.

Такое положение дел нельзя считать малозначительной проблемой, учитывая, что прогрессивный подход к вопросу социальной защиты и обеспечения прав трудящихся-мигрантов выступает основополагающим и самым знаковым элементом Системы EPS.

IV. Непропорциональное распределение ресурсов

Однако самый большой недостаток Системы EPS заключается в несбалансированности распределения ресурсов и фокуса внимания на всех трех стадиях процесса (довъездной этап, поствъездной этап и этап возвращения и реинтеграции). Правительство Республики Корея уделяет основное внимание, вкладывает наибольшие средства и задействует наибольшее число сотрудников, в основном, на довъездной стадии EPS в целях обеспечения прозрачности и исключения

коррупционной составляющей процесса отбора и найма. Однако после включения трудящегося-мигранта в Систему EPS и его прибытия в Республику Корея, активность Министерства занятости и труда Республики Корея и Службы развития человеческих ресурсов по контролю за соблюдением условий заключенных меморандумов о взаимопонимании по вопросам гарантированных условий труда, соблюдения трудовых прав и социальной защиты работников заметно снижается.

Вопросы, остающиеся открытыми

Вопросы относительно будущего Системы EPS

К Программе временной трудовой миграции Республики Корея возникает несколько вопросов, касающихся значения, которое Программа оказывает на структурные изменения в тех секторах экономики и бизнес-сообществе, где используется труд иностранных работников, привлеченных по Системе EPS; степени зависимости предприятий от Программы; и пути гармонизации растущего общего уровня квалификации – и спроса на квалифицированную рабочую силу – с форматом Системы EPS, ориентированной исключительно на неквалифицированную занятость.

Один из ключевых вопросов: является ли потребность в рабочей силе структурным или временным фактором. Если спрос является структурным фактором и возможности его удовлетворить за счет местного рынка труда крайне малы, в этом случае сложно оспорить целесообразность программы временной трудовой миграции, особенно если работники востребованы и остаются трудоустроенными на неопределенный срок. Как отмечает Организация экономического сотрудничества и развития, временная трудовая миграция для покрытия постоянных потребностей образует внутреннее противоречие (OECD 2009). Применительно к Республике Корея в настоящее время явно усматривается такая потребность; спрос превышает предложение иностранной рабочей силы. В то же время не понятно, является ли такая потребность чисто структурным фактором, учитывая, что предприятия малого и среднего бизнеса в Республике Корея имеют четкую экспортную направленность.

Программа временной трудовой миграции является частью корейского рынка труда, характеризующегося двойственной природой. Около 10% предприятий компенсируют нехватку рабочих рук за счет привлечения иностранных работников; и такая пропорция сохраняется длительное время. Предприятия, использующие иностранных работников, предлагают занятость низкой квалификации; в то же время из-за ограничений на использование иностранной рабочей силы они не в состоянии заполнить все имеющиеся вакансии, которые ни будь ограничений, они бы заполнили.

Другой вопрос стоит особняком и касается того, продолжит ли Программа действовать только в отношении низкоквалифицированных работников. С течением времени и с учетом большей детализации критериев отбора постепенно растет и уровень квалификации работников, привлекаемых в порядке EPS. Участники Системы EPS неожиданно имеют хорошее образование несмотря на то, что Программа ориентирована на неквалифицированную занятость.

По состоянию на 2013 год статистика свидетельствует, что 20% лиц, которым был разрешен въезд в Республику Корея, имели высшее образование, 60% имели минимум среднее образование и только 20% имели образование ниже среднего. Во время пребывания в Республике Корея многие работники приобрели языковые и профессиональные навыки и повысили производительность. Существует механизм, позволяющий лучшим работникам, которые демонстрируют более высокий уровень профессиональных навыков и получают повышенную зарплату, обращаться и получать разрешение на работу, которое может продлеваться неограниченное количество раз. Впрочем, если не учитывать эту возможность, которой воспользовалось лишь ограниченное количество работников, в целом Программа преследует цель восполнения низкооплачиваемых вакансий на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Выстраивание партнерства в целях эффективного управления трудовой миграцией.

Уроки азиатских стран⁴⁷. Институт Азиатского банка развития, ОЭСР, МОТ

⁴⁷ <https://www.oecd.org/els/mig/ADBI-Labor-Migration-2019.pdf>

Полученный опыт

С точки зрения оценки как достижений, так и проблем, практика применения Системы EPS позволила вынести важный для направляющих и принимающих государств опыт, который следует учитывать как на многостороннем, так и на двухстороннем уровнях.

Принимающие страны

Исключительно важным является создание системы, которая была бы выгодной как с политической, так и экономической точек зрения.

Наиболее эффективной управленческой моделью является модель, при которой выработка политики осуществляется коллективно, а практическая реализация поручается только одному правоприменителю/органу.

Заключаемые двухсторонние соглашения в сфере труда должны четко разграничивать сезонную и несезонную занятость.

Снижение миграционных расходов способно сокращать численность трудящихся-мигрантов, превышающих сроки временного пребывания.

Вместе с тем снижение миграционных расходов может зависеть от способности принимающего государства ограничивать или жестко контролировать деятельность частных посредников.

Независимо от того, кто именно предоставляет посреднические услуги или услуги по найму, принимающие страны могут применять отдельные меры EPS для повышения прозрачности процесса и снижения миграционных расходов.

Проверка работника (например, языковое тестирование) потенциально может способствовать наработке положительного опыта как работником, так и работодателем.

Определение личностных характеристик (не связанных с владением языком), столь ценное работодателями, может содействовать повышению качества расстановки кадров и результатов работы.

Защита прав работников может обеспечиваться за счет комбинированного применения трудового законодательства, социального страхования и социальной поддержки.

Направляющие страны

Двухсторонние соглашения, такие как меморандумы о взаимопонимании, должны быть конкурентными и действенными.

Даже в рамках одной двухсторонней программы результаты для мигрантов могут значительно варьироваться в зависимости от инициативности направляющего государства.

В максимально возможной мере направляющие страны должны распространять информацию о миграционных расходах, возникающих в связи с поездками в основные страны назначения, с разбивкой по позициям.

В довыездной подготовке упор должен делаться на овладение языком и так называемые «гибкие навыки», то есть навыки, не связанные с профессией, но необходимые в повседневной жизни.

Довыездное ориентирование должно основываться на потребностях трудящихся-мигрантов.

Меморандум о взаимопонимании между Министерством трудовых ресурсов и миграции Республики Индонезия и Министерством труда Республики Корея по направлению работников-граждан Индонезии в Республику Корея в соответствии с системой разрешений на работу

Министерство трудовых ресурсов и миграции Республики Индонезия и Министерство труда Республики Корея (далее совместно именуемые - «Стороны»)

желая углубить существующие дружеские отношения между двумя странами через сотрудничество в области трудовых отношений и развития человеческого потенциала, основанного на принципах равенства и взаимной выгоды,

признавая выгоды от такого сотрудничества для обеих стран,
достигли договоренности по следующим вопросам:

Параграф 1

Цель

Цель настоящего Меморандума о взаимопонимании (далее – MoB) заключается в установлении формальных рамок сотрудничества между Сторонами и повышении прозрачности и эффективности процесса направления работников-граждан Индонезии в Республику Корея (далее именуемая – Корея) посредством установления обязательных для исполнения Сторонами правил направления работников в соответствии с Системой разрешений на работу для иностранных работников (далее именуемая – EPS) в Корею.

Параграф 2

Определения

Для целей настоящего Меморандума о взаимопонимании:

1. термин «работодатель» означает собственника предприятия/бизнеса, получившего в установленном порядке от Министерства труда Кореи (далее именуемое – МТ) разрешение на использование иностранных работников в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности иностранных работников в Корею (далее – Закон о привлечении к трудовой деятельности), либо лицо, действующее по доверенности собственника предприятия/бизнеса;
2. термин «лицо, ищущее работу» означает гражданина Индонезии, желающего осуществлять трудовую деятельность в Корею в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности;
3. термин «работник» означает гражданина Индонезии, заключившего либо намеревающегося заключить трудовой договор с работодателем в Корею с целью выполнения работы, установленной EPS в Корею в течение определенного времени в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности;
4. термин «направляющее агентство» означает организацию, уполномоченную осуществлять набор и направление работников, желающих осуществлять трудовую деятельность в Корею в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности;
5. термин «принимающее агентство» означает организацию, уполномоченную вести список соискателей работы и принимать работников-граждан Индонезии от направляющего агентства в Индонезии в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности;
6. термин «тестирующее агентство» означает организацию, уполномоченную Министерством труда Кореи на проведение в рамках EPS тестирования на знание корейского языка (далее именуемое – EPS-KLT), что включает в себя информирование о тестировании, прием заявок, подготовку тестовых заданий и непосредственное проведение тестирования в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности; и
7. термин «представитель» означает представителя Министерства труда Кореи или принимающего агентства, направляемого в Индонезию от имени Министерства труда Кореи или принимающего агентства в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности для оказания содействия в процессе направления и приема работников-граждан Индонезии.

Параграф 3

Направляющее агентство и принимающее агентство

1. Министерство трудовых ресурсов и миграции Республики Индонезия является государственным органом, уполномоченным направлять граждан Индонезии для осуществления трудовой деятельности в Корею. Вместе с тем в целях реализации настоящего Меморандума Стороны совместно решили, что Министерство трудовых ресурсов и миграции Республики Индонезия назначает Национальный совет по трудоустройству и защите индонезийских работников за рубежом (далее именуемый – Национальный совет Индонезии) в качестве направляющего агентства.
2. Национальный совет является государственным органом, финансируемым за счет средств национального бюджета, непосредственно отвечающим за найм и направление индонезийских работников. Никакой иной орган, помимо Национального совета, не вправе принимать участие в процессе направления согласно настоящему Меморандуму.
3. Министерство труда Республики Корея является государственным органом, уполномоченным принимать индонезийских работников, направляемых в Корею в соответствии с EPS. Вместе с тем в целях реализации настоящего Меморандума Стороны совместно решили, что Министерство труда Кореи назначает Службу развития человеческих ресурсов Кореи (далее именуемую – Служба развития Кореи) в качестве принимающего агентства.
4. Служба развития является органом, находящимся в подчинении Министерства труда Кореи, финансируемым за счет средств национального бюджета, и непосредственно отвечающим за ведение списка соискателей работы и прием индонезийских работников.

Параграф 4

Расходы за направление

1. Министерство трудовых ресурсов и миграции Республики Индонезия и Министерство труда Республики Корея будут совместно решать вопрос размера фактических расходов, возникающих в процессе обработки заявления и направления работников. Министерство трудовых ресурсов и миграции Республики Индонезия будет предоставлять Министерству труда Республики Корея информацию об общей сумме расходов за направление одного работника, а также структуру таких расходов. Министерство труда Кореи может требовать у Министерства трудовых ресурсов и миграции Индонезии снижения расходов на направление в случае, если Министерство труда Кореи полагает, что такие расходы предусматривают необязательные платежи, либо оцениваются как неоправданно высокие, исходя из экономической ситуации Индонезии (например, по критерию совокупного национального дохода) и в сравнении с расходами за направление других государств.
2. Национальный совет Индонезии будет официально опубликовывать совместно согласованный Министерством трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Министерством труда Кореи размер расходов за направление.
3. При необходимости изменений в ранее совместно согласованный размер расходов за направление, обусловленной инфляцией либо иными причинами, Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии будут заранее информировать и проводить консультации по данному вопросу с Министерством труда Кореи.

Параграф 5

Тестирование на знание корейского языка (EPS-KLT)

1. Министерство труда Кореи будет применять EPS-KLT тест в целях объективного отбора соискателей работы в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности. Для проведения EPS-KLT тестирования Министерство труда Кореи назначает Службу развития Кореи в качестве тестирующего агентства.
2. В целях беспрепятственного проведения EPS-KLT тестирования Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии будут оказывать содействие и поддержку по следующим вопросам:
 - а) Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии:
 - (i) будет обеспечивать иммиграционный процесс, включая выдачу виз сотрудникам тестирующего агентства, а также иным лицам, обеспечивающим проведение тестирования;

- (ii) освобождает расходы за обращение с заявлением на EPS-KLT тестирование от налогообложения и обеспечивает организацию денежных переводов работников;
 - (iii) по согласованию предоставляет иное содействие по обращениям Министерства труда Кореи и тестирующего агентства.
- b) Национальный совет Индонезии:
- (i) выдает бланки заявлений на EPS-KLT тестирование и принимает заполненные заявления;
 - (ii) обеспечивает помещения для приема заявлений и проведения EPS-KLT тестирования, и обеспечивает в них порядок;
 - (iii) ускоряет прохождение таможенного контроля и освобождает от уплаты таможенных пошлин материалы, необходимые для проведения тестирования, ввозимые в Индонезию в целях проведения EPS-KLT тестирования;
 - (iv) по согласованию предоставляет иное содействие по обращениям Министерства труда Кореи и тестирующего агентства.
3. Министерство труда Кореи и тестирующее агентство оказывают содействие по обращениям Министерства трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национального совета Индонезии в целях добросовестного и эффективного проведения EPS-KLT тестирования.
4. Для лиц, обращающихся с заявлением на EPS-KLT тестирование устанавливаются следующие квалификационные требования:
- a) возраст от 18 до 39 лет (включительно);
 - b) отсутствие судимости за преступление, совершение которого влечет наказание в виде лишения свободы или более суровое;
 - c) лицо не должно было быть депортировано из Кореи или в отношении лица не должно было выноситься решений об обязательном выезде из Кореи;
 - d) отсутствие запрета на выезд из Индонезии.
5. Сертификат о прохождении EPS-KLT тестирования действителен в течение 2 лет со дня объявления результата.
6. Тестирующее агентство и Национальный совет Индонезии вправе заключить сервисное соглашение для регулирования отдельных моментов проведения EPS-KLT тестирования.
7. При необходимости и по результатам предварительных консультаций тестирующее агентство и Национальный совет Индонезии будут привлекать к проведению EPS-KLT тестирования иную(ые) организацию(и). Привлеченная организация будет выполнять те работы, которые совместно согласованы тестирующим агентством и Национальным советом Индонезии.
8. Если в результате недостаточного взаимодействия между тестирующим агентством и Национальным советом Индонезии либо в силу иных причин проведение EPS-KLT тестирования окажется невозможным, Министерство труда Кореи вправе предпринимать необходимые меры, в том числе по приостановлению проведения EPS-KLT тестирования.

Параграф 6

Найм соискателей работы

1. Национальный совет Индонезии отвечает за составление списка соискателей работы (далее именуемый – список) и направление списка в Службу развития Кореи.
2. При составлении списка Национальный совет Индонезии будет осуществлять найм соискателей работы, удовлетворяющим следующим критериям:
 - a) успешно сдавшим EPS-KLT тест;
 - b) успешно прошедшим медицинское освидетельствование в соответствии с требованиями, установленными Министерством труда Кореи.Если количество отвечающих установленным критериям соискателей работы превышает предельно допустимое количество соискателей работы, отбор будет производиться по правилам, совместно согласованным Сторонами.
3. Подготовленный Национальным советом Индонезии список содержит следующую информацию:
 - a) персональные данные соискателя работы (включая имя, гражданство, дату рождения, идентификационный номер и сведения о состоянии здоровья);
 - b) копию паспорта соискателя работы;

- с) желаемые условия осуществления трудовой деятельности (включая размер зарплаты и вид профессии);
 - d) сведения о биографии и профессиональной подготовке (включая образование, опыт работы, наличие подтверждающих документов и т.д.);
 - e) сведения о прохождении соискателем работы EPS-KLT теста (включая дату тестирования и результат).
4. Национальный совет Индонезии будет информировать соискателей работы о том, что их включение в список не является гарантией трудоустройства в Корею.
 5. Национальный совет Индонезии создаст необходимую информационную инфраструктуру для обеспечения функционирования специальной программы по передаче списков, в свою очередь Служба развития Кореи будет направлять информацию в Национальный совет Индонезии.

Параграф 7

Управление списком соискателей работы

1. Список будет действительным в течении 1 года.
2. Если в список вносятся изменения, включая сведения о желании соискателей продолжать искать работу, их контактных данных и т.д., Национальный совет Индонезии будет информировать Службу развития Кореи о таких изменениях и причинах изменений.
3. Служба развития Кореи вправе вернуть список Национальному совету Индонезии в случае обнаружения ошибок в списке, а Национальный совет Индонезии исправляет выявленные ошибки, после чего снова направляет список в Службу развития Кореи.
4. Министерство труда Кореи уведомляет Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии о видах профессий и специальностей, разрешенных в соответствии с Системой разрешений на работу, а также об установленной численности работников из Индонезии, включаемых в список на ежегодной основе.

Параграф 8

Трудовой договор

1. Работодатель после выбора работника из списка будет готовить трудовой договор, который Служба развития Кореи будет направлять в Национальный совет Индонезии.
2. Национальный совет Индонезии будет разъяснять содержание трудового договора работнику с тем, чтобы он/она полностью понимали его смысл и добровольно принимали решение о подписании или об отказе подписания договора.
3. В течение 14 дней со дня получения трудового договора Национальный совет Индонезии будет уведомлять Службу развития Кореи о подписании работником трудового договора или отказе от подписания и причинах такого отказа. Если решение о подписании трудового договора не доведено до сведения Службы развития Кореи в течение 14 дней, Служба развития Кореи может после консультаций с работодателем объявить такой трудовой договор незаключенным.
4. Если соискатель работы расторг уже заключенный трудовой договор или отказался от подписания трудового договора два раза без уважительных причин, Служба развития Кореи вправе исключить такого работника из списка.
5. Национальный совет Индонезии будет предоставлять экземпляр трудового договора работнику для подписания и контролировать, чтобы он имел его на руках при поездке в Корею.

Параграф 9

Предварительное обучение

1. Национальный совет Индонезии будет незамедлительно проводить предварительное обучение работников, заключивших трудовые договоры, в целях обеспечения их въезда в Корею в согласованные сроки.
2. Национальный совет Индонезии будет определять содержание и длительность обучения по согласованию с Министерством труда Кореи.
3. По согласованию с Министерством труда Кореи Национальный совет Индонезии будет проводить предварительное обучение самостоятельно или привлекать для этих целей иную(е) организацию(и).

Параграф 10

Выдача виз

1. Национальный совет Индонезии будет незамедлительно уведомлять работников о получении сертификата о подтверждении визы от Службы развития Кореи и обращаться за визами для работников в дипломатическое представительство Кореи в Индонезии с приложением необходимых документов.
2. Служба развития Кореи вправе аннулировать трудовой договор работника, который не обратился за получением визы в течение 3-месячного срока действия сертификата о подтверждении визы.
3. Если работник, на имя которого выдан сертификат о подтверждении визы, не выезжает в Корею или не может выехать в Корею по причине расторжения трудового договора работодателем, Национальный совет Индонезии будет предпринимать действия по аннулированию сертификата о подтверждении визы в соответствии с требованием Службы развития Кореи.
4. Национальный совет Индонезии является единственным органом, уполномоченным оказывать содействие в получении виз; никакая иная организация не вправе вмешиваться в процесс.

Параграф 11

Въезд работников

1. В целях постоянного информирования работодателей о всех этапах процесса подготовки работников для их въезда в Корею, Национальный совет Индонезии будет размещать соответствующие сведения на специальном информационном ресурсе Системы разрешений на работу. К числу таких сведений относятся сведения о завершении предварительного обучения, получении виз и т.д.
2. Национальный совет Индонезии и Служба развития Кореи будут информировать работников, на имя которых выданы сертификаты о подтверждении виз, о дате въезда не менее, чем за 1 неделю до въезда, с учетом графика профессиональной подготовки.
3. Национальный совет Индонезии будет предпринимать необходимые меры, включая раннее бронирование авиабилетов, для обеспечения въезда работников в Корею в установленные сроки.
4. Национальный совет Индонезии и Служба развития Кореи продолжают совершенствовать процедуру направления, стремясь максимально сократить сроки въезда работников в Корею.
5. Национальный совет Индонезии и Служба развития Кореи продолжают совместную работу по упрощению процедур последующих въездов в Корею индонезийских работников, повторно нанятых на работу в соответствии с Законом о привлечении к трудовой деятельности.

Параграф 12

Трудоустройство работников

1. Министерство труда Кореи будет проводить профессиональную подготовку и медицинское освидетельствование работников до их допуска к работе. Организация(и), уполномоченные проводить профессиональную подготовку и медицинское освидетельствование, будут определяться Министерством труда Кореи.
2. Служба развития Кореи будет уведомлять Национальный совет Индонезии о возвращении в Индонезию работников с выявленными при прохождении медицинского освидетельствования проблемами со здоровьем.
3. Если работник возвращен в Индонезию до истечения срока его/ее трудового договора по причинам, связанным с выявлением проблем со здоровьем либо неспособностью адаптироваться на рабочем месте, на счет такого работника будут отнесены общие затраты, включая расходы на авиабилет из Кореи. Если он/она не в состоянии оплатить такие затраты, Правительство Индонезии будет оказывать содействие в покрытии расходов, связанных с возвращением в Индонезию.

Параграф 13

Управление занятостью и временным пребыванием

1. Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии будут обеспечивать соблюдение работниками законодательства Кореи, включая Закон об осуществлении трудовой деятельности и Закон об иммиграционном контроле. Министерство труда Кореи и

Служба развития Кореи будут защищать права иностранных работников в соответствии с трудовым законодательством Кореи.

2. Стороны будут прикладывать усилия к совершенствованию деятельности в сфере занятости и временного пребывания индонезийских работников, в частности, недопущение с их стороны прогулов, поощрение добровольного возвращения из Кореи после истечения срока осуществления трудовой деятельности, а также сокращение числа незаконно пребывающих в Корею индонезийских работников.
3. С целью обеспечения процесса занятости и управления временным пребыванием Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии могут направлять своих представителей в Корею. Отдельные вопросы, такие как дата или цель их прибытия в Корею, а также участия в том или ином процессе, будут согласовываться Сторонами заранее.
4. Министерство труда Кореи и Служба развития Кореи в целях выполнения задач направленных представителей будут обеспечивать им содействие, в частности, помощь при получении долгосрочной визы, предоставление необходимых материалов, реагирование на запросы о проведении собеседований.
5. Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии будут прикладывать усилия к повторному трудоустройству работников, добровольно выехавших из Кореи в рамках корейской программы добровольного возвращения, за счет их приоритетного включения в список соискателей работы.
6. Стороны будут взаимодействовать по вопросу имплементации реализуемой Правительством Кореи Программы поддержки возвращающихся лиц, направленной на оказание помощи в адаптации после возвращения в страны гражданства.
7. В случае, если количество индонезийских работников, отсутствующих на рабочем месте без уважительной причины, либо незаконно пребывающих в Корею, превысит определенный процентный порог, являющийся усредненным для всех направляющих государств, Министерство труда Кореи вправе предпринять необходимые меры, в том числе сокращение допустимой численности соискателей работы либо временное приостановление деятельности по направлению работников.

Параграф 14

Содействие процессам направления и приема

1. С целью обеспечения процесса направления индонезийских работников в Корею, Министерство труда Кореи может направлять представителей Министерства труда Кореи или Службы развития Кореи в Индонезию.
2. Представители по согласованию с Министерством трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальным советом Индонезии могут оказывать содействие, контролировать или консультировать по вопросам направления рабочей силы, оказывать содействие в повторном и последующем привлечении к трудовой деятельности работников, имеющих действительную визу, а также содействовать процедурам депортации. Отдельные вопросы, такие как дата или цель их прибытия, будут согласовываться Сторонами заранее.
3. Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии в целях выполнения задач направленных представителей будут обеспечивать им содействие, в частности, помощь при получении долгосрочной визы, предоставление необходимых материалов, реагирование на запросы о проведении собеседований.

Параграф 15

Усилия по повышению прозрачности и эффективности процесса направления и приема

1. Стороны будут прикладывать усилия к повышению прозрачности и эффективности процесса направления и приема. В целях повышения прозрачности Стороны могут создать Центр по рассмотрению жалоб, в который можно будет обращаться по поводу различных нарушений.
2. Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии будут размещать в публичном доступе в Индонезии информацию о ключевых компонентах Системы разрешений на работу (EPS) и предусмотренной ею процедуре привлечения к трудовой

деятельности, а также о размере платы за направление. Отдельные вопросы, такие как способ и дата размещения информации, определяются по согласованию с Министерством труда Кореи, Службой развития Кореи или их представителем.

3. Министерство трудовых ресурсов и миграции Индонезии и Национальный совет Индонезии будут оказывать содействие Министерству труда Кореи, Службе развития Кореи или их представителям в рекламировании EPS, в том числе посредством проведения презентаций.

Параграф 16

Создание Совместной рабочей группы

1. Стороны согласились создать совместную рабочую группу, состоящую из представителей соответствующих государственных органов обеих стран, для обсуждения, ревизии и отслеживания вопросов, касающихся реализации настоящего Меморандума, имея в виду совершенствование координации, повышения прозрачности и эффективности всего процесса направления индонезийских работников в Корею, а также повышение мер защиты труда.
2. Совместная рабочая группа будет проводить встречи не реже 2-х раз в год, либо по договоренности Сторон.
3. Место и время встречи будут согласовываться Сторонами.

Параграф 17

Общие положения

1. В связи с упразднением с 1 января 2007 года в Корею системы профессиональной подготовки в промышленности, правовое положение индонезийских работников, осуществивших въезд в Корею в порядке, предусмотренном данной системой, будет определяться Правительством Кореи.
2. В случае, если индонезийские работники выехали из Кореи, не обратившись за получением страховых выплат по полисам гарантированного выезда и возвращения, нераспределенные страховые выплаты по истечении срока погасительной давности будут передаваться Правительству Индонезии (Посольству Республики Индонезия в Республике Корея). Правительство Индонезии будет прилагать усилия к осуществлению выплат лицам, имеющим на это право, с последующим уведомлением о результатах Министерства труда Кореи.
3. Национальный совет Индонезии и Служба развития Кореи могут заключить отдельное исполнительное соглашение для урегулирования отдельных вопросов, касающихся процесса направления и приема индонезийских работников.
4. Стороны могут, при необходимости совместно с соответствующими уполномоченными органами, в совместно согласованные сроки посещать и оценивать организацию деятельности друг друга по исполнению настоящего Меморандума.
5. Любые разночтения или споры, возникающие в связи с реализацией настоящего Меморандума, будут разрешаться сторонами путем переговоров.
6. В случае возникновения вопросов, связанных с процессом направления и приема, не урегулированных настоящим Меморандумом, либо если отдельные положения настоящего Меморандума требуют пересмотра, Стороны могут по обоюдному письменному согласию внести в него изменения или дополнения.

Параграф 18

Вступление в силу и срок действия

1. Меморандум вступает в силу с момента его подписания Сторонами.
2. С момента вступления настоящего Меморандума о взаимопонимании в силу Меморандум о взаимопонимании, заключенный между Сторонами 9 октября 2006 года, и Исполнительное соглашение по вопросу EPS-KLT тестирования, заключенное между Сторонами 5 августа 2005 года, прекращают свое действие.
3. Настоящий Меморандум о взаимопонимании будет действовать в течение 2-х лет. В то же время действие настоящего Меморандума может быть приостановлено или прекращено любой из договаривающихся Сторон при наличии основания, например, несоблюдение его положений.
4. Настоящий Меморандум о взаимопонимании может быть продлен по взаимному письменному согласию Сторон.

Подписано в двух экземплярах в Сеуле 9 сентября 2008 года на английском языке.

За Министерство трудовых ресурсов и
миграции Республики Индонезия
подпись

За Министерство труда Республики
Корея
подпись

**Закон Республики Корея
О трудоустройстве иностранных работников⁴⁸**

ГЛАВА I

Общие положения

Статья 1 (Цель)

Цель настоящего Закона состоит в обеспечении равномерности предложения и спроса на рабочую силу и сбалансированного развития национальной экономики за счет систематического использования иностранных работников.

Статья 2 (Определение иностранного работника)

В настоящем Законе термин «иностранец» означает лицо, которое не является гражданином Республики Корея и осуществляет трудовую деятельность или намеревается осуществлять трудовую деятельность на предприятии или рабочем месте, расположенном в Республике Корея с целью получения заработной платы...

Статья 3 (Сфера применения)

(1) Положения настоящего Закона применяются к иностранным работникам, а также к предприятиям и рабочим местам, которые привлекают или намереваются привлечь иностранных работников. При этом настоящий Закон не применяется в отношении моряков, занятых на борту любого судна в соответствии с Законом о моряках, и не являющихся гражданами Республики Корея, а также в отношении владельцев судов, привлекающих или намеревающихся привлечь к трудовой деятельности таких моряков.

(2) За исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом, вопросы въезда, пребывания, выезда иностранных работников регулируются Законом об иммиграционном контроле.

Статья 4 (Комитет по политике в области иностранной рабочей силы)

(1) Для рассмотрения и принятия решений по важным вопросам управления привлечением иностранных работников и обеспечения их защиты создается Комитет по политике в области иностранной рабочей силы (далее – Комитет), подчиненный Премьер-министру.

(2) Комитет рассматривает и решает вопросы, установленные в следующих подпараграфах:

1. Принятие основных планов привлечения иностранных работников;
2. Определение отраслей промышленности, в которые привлекаются иностранные работники, численность привлекаемых иностранных работников;
3. Определение стран, которым разрешено направлять иностранных работников (далее – направляющие страны)...

...

(3) Комитет состоит из не более, чем 12 членов, включая председателя.

...

(5) Для предварительного решения вопросов, касающихся управления системой трудоустройства иностранных работников и защиты прав и интересов иностранных работников при Комитете создается Рабочий комитет по политике в области иностранной рабочей силы (далее – Рабочий комитет).

...

ГЛАВА II

Процедуры трудоустройства иностранных работников

Статья 6 (Попытки найма местных работников)

⁴⁸ № 6967 от 16 августа 2003 года с изменениями и дополнениями по состоянию на март 2013 год.

(1) Работодатель, намеревающийся привлечь к трудовой деятельности иностранного работника, предварительно должен обратиться в Службу по обеспечению занятости с заявлением о подборе местных работников ...

(2) Руководитель Службы по обеспечению занятости после получения заявления о подборе местных работников в соответствии с параграфом (1) консультирует работодателя и оказывает ему помощь в формулировании условий найма, а также активно содействует приоритетному трудоустройству национальных работников, соответствующих заявленным критериям найма.

Статья 7 (Подготовка Списка иностранных граждан-соискателей работы)

(1) Министр занятости и труда во взаимодействии с руководителем государственного органа направляющего государства, компетентным в сфере трудовых отношений, определяемым в соответствии с подпараграфом 3 статьи 4(2), готовит список иностранных граждан-соискателей работы...

(2) При подготовке списка иностранных граждан-соискателей работы в соответствии с параграфом (1) Министр занятости и труда проводит тестирование для оценки владения корейским языком..., результаты которого являются критерием для отбора соответствующих соискателей работы...

(3) Министр занятости и труда вправе оценивать квалификационные требования, соответствующие запросам на рабочую силу, такие как уровень профессиональных навыков, для использования результатов такой оценки в качестве критерия для отбора соискателей в соответствии с параграфом (1).

(4) Органом, отвечающим за оценку квалификационных требований в соответствии с параграфом (3), является Служба развития человеческого потенциала Республики Корея...

Статья 8 (Разрешение на трудоустройство иностранного работника)

(1) Работодатель, обратившийся с заявлением о подборе местных работников в соответствии со статьей 6 (1), в случае, если ему не удалось нанять таких работников..., обращается с заявлением к руководителю Службы по обеспечению занятости за получением разрешения на трудоустройство иностранных работников.

(2) Срок действия заявления о получении разрешения на трудоустройство иностранных работников составляет 3 месяца и может быть однократно продлен,... если не представляется возможным нанять нового работника в связи с временным ухудшением положения предприятия.

(3) После получения заявления в соответствии с параграфом (1) руководитель Службы по обеспечению занятости предлагает работодателю, отвечающему установленным критериям (таким как принадлежность работодателя к отрасли промышленности, где допускается использование иностранной рабочей силы, численность привлекаемых иностранных работников и т.д.), удовлетворяющих требованиям работодателя кандидатов из списка иностранных граждан-соискателей работы в соответствии со статьей 7 (1).

(4) Руководитель Службы по обеспечению занятости незамедлительно выдает работодателю, выбравшему в соответствии с параграфом (3) иностранного работника из числа предложенных кандидатов, разрешение на трудоустройство такого работника с указанием в таком разрешении имени и иных данных выбранного иностранного работника.

...

(6) Любые лицам или организации, кроме подразделений по обеспечению занятости, не имеют права вмешиваться в процесс отбора, распределения и найма иностранных работников.

Статья 9 (Трудовой договор)

(1) Работодатель, намеревающийся привлечь иностранного работника, отобранного в соответствии со статьей 8 (4), обязан использовать трудовой договор, стандартная форма которого установлена приказом Министра занятости и труда.

(2) Работодатель, намеревающийся заключить трудовой договор в соответствии с параграфом (1), может сделать это при посредничестве Службы развития человеческого потенциал Республики Корея, которая действует от имени такого работодателя.

(3) Работодатель, получивший разрешений на трудоустройство в соответствии со статьей 8 и иностранный работник могут заключить или по обоюдному согласию продлить трудовой договор в течение срока, установленного в статье 18.

(4) Иностранец работник, период трудоустройства которого продлен в соответствии со статьей 18-2, и работодатель могут заключить трудовой договор, срок действия которого не должен превышать период, на который продлено трудоустройство работника.

...

Статья 10 (Сертификат о выдаче визы)

Работодатель, заключивший трудовой договор с иностранным работником в соответствии со статьей 9 (1), вправе обратиться от имени иностранного работника в Министерство юстиции Республики Корея за получением сертификата о выдаче визы.

Статья 11 (Трудовое обучение иностранных работников)

(1) Каждый иностранный работник после въезда в Республику Корея... должен пройти обучение в уполномоченной... организации для подготовки к осуществлению трудовой деятельности в Республике Корея.

(2) Работодатель обязан предоставить иностранным работникам возможность прохождения трудового обучения.

(3) Продолжительность и содержание курса трудового обучения определяются приказом Министра занятости и труда Республики Корея.

...

Статья 12 (Специальные случаи трудоустройства иностранных работников)

(1) Работодатель, отвечающий условиям, указанным в одном из следующих подпараграфов, после получения подтверждения разрешения на трудоустройство в порядке исключения в соответствии с параграфом (3), может привлекать к трудовой деятельности иностранного гражданина, прибывшего в Республику Корея на основании визы... с целью осуществления трудовой деятельности...:

1. Предприятие осуществляет деятельность в сфере капитального строительства...

2. Предприятие осуществляет деятельность в сфере услуг, обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства и рыбной ловли...

(2) Иностранец гражданин, указанный в параграфе (1), намеревающийся осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте в одной из отраслей, указанных в подпараграфах 1 и 2 параграфа (1), обращается с заявлением на имя руководителя Службы по обеспечению занятости по окончании прохождения курса трудовой подготовки для иностранных работников; а Министерство занятости и труда на основании такого заявления включает заявителя в список иностранных граждан-соискателей работы.

(3) Работодатель, обратившийся с заявлением о подборе местных работников в соответствии со статьей 6 (1) и не сумевший их подобрать с помощью Службы по обеспечению занятости в соответствии со статьей 6 (2), может обратиться с заявлением на имя руководителя Службы по обеспечению занятости о выдаче подтверждения разрешения на трудоустройство в порядке исключения в порядке, установленном приказом Министерства занятости и труда. В этом случае руководитель Службы по обеспечению занятости выдает работодателю, отвечающему установленным критериям (отрасль промышленности, где разрешено привлечение иностранных работников, численность иностранных работников и т.д.), подтверждение разрешения на трудоустройство в порядке исключения.

(4) Работодатель, получивший подтверждение разрешения на трудоустройство в порядке исключения в соответствии с параграфом (3), нанимает иностранного работника из числа зарегистрированных в списке иностранных граждан-соискателей работы в соответствии с параграфом (2), и после того, как иностранный работник приступил к работе, уведомляет об этом руководителя Службы по обеспечению занятости в порядке, определяемом приказом Министра занятости и труда.

(5) Срок действия подтверждения разрешения на трудоустройство в порядке исключения составляет 3 года. В случае если предприятие осуществляет деятельность в сфере капитального строительства в соответствии с параграфом (1) 1 и срок строительства составляет менее 3 лет, срок

действия подтверждения разрешения на трудоустройство в порядке исключения определяется сроком строительства.

...

ГЛАВА III

Управление трудоустройством иностранных работников

...

Статья 16 (Меры, необходимые для возвращения)

В случае, если иностранный работник должен вернуться в государство своего гражданства в связи с прекращением трудовых отношений, истечением срока временного пребывания или иными причинами, работодатель обязан выполнить необходимые действия, связанные с выплатой работнику денежных средств и иных ценностей, включая заработную плату и т.д., до момента фактического выезда работника.

Статья 17 (Управление трудоустройством иностранных работников)

(1) В случаях ... таких, как расторжение трудового договора с иностранным работником или изменение существенных условий трудоустройства, работодатель обязан уведомить руководителя Службы по обеспечению занятости...

...

Статья 18 (Ограничение срока трудоустройства)

Иностранный работник может быть трудоустроен на срок до 3 лет с даты его въезда в Республику Корея.

Статья 18-2 (Специальные случаи продления срока трудоустройства)

(1) Без учета требований статьи 18 срок трудоустройства иностранного работника может быть однократно продлен не более, чем на 2 года, если такой работник подпадает под одну из следующих категорий:

1. Иностранный работник привлечен к трудовой деятельности работодателем, получившим разрешение на трудоустройство в соответствии со статьей 8 (4), и работодатель обратился в Министерство занятости и труда с заявлением о разрешении на повторное трудоустройство такого иностранного работника до момента выезда такого работника из Республики Корея в связи с истечением 3-летнего периода трудоустройства, установленного статьей 18, и

2. Иностранный работник привлечен к трудовой деятельности работодателем, получившим подтверждение разрешения на трудоустройство в порядке исключения в соответствии со статьей 12 (3), и в отношении которого работодатель обратился в Министерство занятости и труда с заявлением о разрешении на повторное трудоустройство до момента выезда такого работника из Республики Корея в связи с истечением 3-летнего периода трудоустройства, установленного статьей 18.

...

Статья 18-3 (Ограничения на трудоустройство после повторного въезда)

Иностранный работник (за исключением иностранных работников, указанных в статье 12 (1)), выехавший из Республики Корея после завершения трудовой деятельности в Республике Корея, может быть повторно трудоустроен в соответствии с настоящим Законом не ранее, чем через 6 месяцев с даты его выезда из Республики Корея.

Статья 18-4 (Специальные случаи продления срока трудоустройства после повторного въезда)

(1) Без учета требований статьи 18-3, если в отношении иностранного работника, удовлетворяющего нижеследующим условиям, работодатель обратился с заявлением на получение разрешения на трудоустройство с целью привлечения такого работника к трудовой деятельности после повторного въезда в Республику Корея до его выезда в связи с истечением периода трудоустройства, предусмотренного статьей 18-2, Министр занятости и труда может разрешить такому иностранному работнику быть вновь трудоустроенным по истечении 3 месяцев с даты его выезда из Республики Корея:

1. Иностранный работник никогда не переходил к другому работодателю или на другое рабочее место в течение периода трудоустройства, предусмотренного статьями 18 и 18-2 (в случае, если

иностранного работника переходил к другому работодателю или на другое рабочее место в порядке, предусмотренном статьей 25 (1) 2, срок действия его трудового договора, заключенного с работодателем, обратившимся за разрешением на трудоустройство такого иностранного работника после повторного въезда, составляет 1 год или более в зависимости от даты истечения периода трудоустройства);

2. Иностранного работника занят на производстве или рабочем месте, на которые затруднительно нанять местных корейских работников, с учетом отраслей, в которые разрешено привлекать иностранных работников и численность привлекаемых иностранных работников;

3. Иностранного работника заключил с соответствующим работодателем трудовой договор на 1 год и более, который вступает в силу со дня начала его работы после повторного въезда.

...

(3) Трудоустройство после повторного въезда в соответствии с параграфом (1) разрешается только однократно...

(4) Процедуры обращения с заявлением о получении разрешения на трудоустройство в соответствии с параграфом (1) ... определяются приказом Министра занятости и труда.

Статья 19 (Аннулирование разрешения на трудоустройство иностранного работника либо подтверждения разрешения на трудоустройство иностранного работника в исключительном порядке)

(1) В случае, если работодатель подпадает под один из нижеследующих подпараграфов, руководитель Службы по обеспечению занятости может аннулировать разрешение на трудоустройство, выданное в соответствии со статьей 8 (4), либо подтверждение разрешения на трудоустройство в порядке исключения, выданное в соответствии со статьей 12 (3) ...:

1. Работодатель получил разрешение на трудоустройство либо подтверждение разрешения на трудоустройство в порядке исключения на основании поддельных или подложных документов;

2. Работодатель нарушает условия, касающиеся заработной платы или иные условия труда, которые были согласованы до въезда иностранного работника в Республику Корея;

3. Если представляется невозможным выполнять условия трудового договора по причине задержек работодателем выплаты заработной платы либо иных нарушений трудового законодательства.

(2) Работодатель, чье разрешение на трудоустройство либо подтверждение разрешения на трудоустройство в порядке исключения аннулировано в соответствии с параграфом (1), обязан прекратить действие трудового договора с иностранным работником в течение 15 дней со дня аннулирования.

Статья 20 (Ограничения на трудоустройство иностранных работников)

(1) Руководитель Службы по обеспечению занятости может установить в отношении работодателей, подпадающих под один из нижеследующих параграфов, ограничение на трудоустройство иностранных граждан сроком на 3 года, начиная со дня выявленного нарушения:

1. Работодатель, привлекающий к трудовой деятельности иностранного работника без разрешения на трудоустройство либо подтверждения разрешения на трудоустройство в порядке исключения в соответствии со статьями 8 (4) или 12 (6);

2. Работодатель, чье разрешение на трудоустройство либо подтверждение разрешения на трудоустройство в порядке исключения аннулировано в соответствии со статьей 19 (1);

3. Работодатель, привлеченный к ответственности за нарушение настоящего Закона либо Закона об иммиграционном контроле;

...

(2) Об установлении ограничения на трудоустройство иностранных работников в соответствии с параграфом (1) Министр занятости и труда уведомляет соответствующего работодателя...

Статья 21 (Проекты, связанные с привлечением иностранных работников)

Министр занятости и труда реализует следующие проекты, направленные на содействие трудоустройству иностранных работников в Республике Корея и эффективное управление их трудоустройством:

1. Проекты по оказанию содействия иностранным работникам во въезде и выезде;

2. Проекты по повышению уровня знаний иностранных работников и их работодателей;
3. Проекты по взаимодействию с соответствующими государственными органами в направляющих государствах и с частными организациями, взаимодействующими с иностранными работниками;
4. Проекты, предоставляющие услуги иностранным работникам и их работодателям, например, консультирование и т.д.;
5. Проекты по рекламированию и продвижению системы трудоустройства иностранных работников;
6. Иные проекты, ... касающиеся управления трудоустройством иностранных работников.

ГЛАВА IV

Защита иностранных работников

Статья 22 (Запрет дискриминации)

Запрещается дискриминация или несправедливое отношение со стороны работодателя к любому лицу на том основании, что оно является иностранным работником.

Статья 23 (Страхование)

(1) Работодатель... оформляет гарантийное страхование привлеченных иностранных работников на случай задержек выплат заработной платы.

(2) Иностранец... оформляет личное страхование жизни на случай болезни, смерти и т.д.

(3) Условия и объемы страхования, управление страхованием и размеры взимаемых платежей... определяются Указом Президента.

Статья 24 (Поддержка организаций, взаимодействующих с иностранными работниками)

(1) Государство может оказывать поддержку институтам и организациям, предоставляющим услуги по консультированию, образованию и реализующим иные проекты, адресованные иностранным работникам, ... а также может, в пределах лимитов бюджетных средств, субсидировать часть затрат на реализацию таких проектов.

...

Статья 24-2 (Совет по защите прав и интересов иностранных работников)

(1) Для обсуждения вопросов, касающихся защиты прав и интересов иностранных работников Служба по обеспечению занятости может создавать совет по защите прав и интересов иностранных работников, в котором в пределах своей компетенции участвуют организации работников и работодателей.

(2) Вопросы состава и деятельности совета по защите прав и интересов иностранных работников определяются приказом Министра занятости и труда.

Статья 25 (Разрешение на смену места работы)

(1) Иностранец (за исключением иностранных работников, указанных в статье 12 (1)) может обратиться с ходатайством к руководителю Службы обеспечения занятости о переходе к другому работодателю или на иное место работы в порядке, установленном приказом Министра занятости и труда, при наличии одного из условий, указанных в следующих подпараграфах:

1. Работодатель намеревается прекратить заключенный с иностранным работником трудовой договор до истечения срока его действия либо отказывается продлить трудовой договор после истечения срока его действия без уважительной причины;

2. Случаи, объявленные Министром занятости и труда, при которых иностранный работник не может продолжать осуществлять трудовую деятельность в силу социальных норм по независящим от него причинам, таким как временное или постоянное прекращение деятельности работодателя, аннулирование разрешения на трудоустройство в соответствии со статьей 19 (1), установление ограничения в соответствии со статьей 20 (1) либо допущенное работодателем нарушение условий труда или несправедливое отношение со стороны работодателя;

3. Иные случаи, определяемые Указом Президента.

...

(3) Иностранный работник, не получивший разрешения на смену работодателя или места работы ... в течение 3 месяцев с даты обращения ... в соответствии с параграфом (1), либо не обратившийся с заявлением о смене работодателя или места работы в течение 1 месяца со дня прекращения трудового договора с работодателем, обязан выехать из Республики Корея. При условии, что неполучение разрешения на смену работодателя или места работы или необращение с заявлением о смене работодателя или места работы стала уважительная причина (производственная травма, болезнь, беременность, рождение ребенка и т.д.) течение срока получения разрешения или обращения с заявлением о смене работодателя начинается с момента прекращения действия такой причины.

(4) Иностранный работник не может... менять работодателя или место работы в порядке, предусмотренном параграфом (1), более трех раз в течение периода трудоустройства, установленного в статье 18, и более двух раз в течение периода трудоустройства, продленного в соответствии со статьей 18-2 (1) (за исключением случаев, когда иностранный работник меняет работодателя или место работы по причинам, указанным в статье 25 (1) 2)...

...

Статья 27 (Взимание платы)

(1) Агент, предоставляющий услуги по заключению трудового договора между работодателем и иностранным работником, действующий от их имени в соответствии со статьей 9 (2) ... может получать оплату, а также покрывать иные необходимые расходы за счет работодателя в порядке, предусмотренном приказом Министра занятости и труда.

(2) Министр занятости и труда может, если это необходимо для реализации проектов, предусмотренных статьей 21, взимать плату и покрывать иные необходимые расходы за счет работодателей в порядке, предусмотренном приказом Министра занятости и труда.

(3) Лицо, осуществляющее деятельность по трудоустройству иностранных граждан в соответствии со статьей 27-2 (1), может получать оплату и покрывать иные необходимые расходы за счет работодателя в порядке, предусмотренном приказом Министра занятости и труда.

(4) Иным лицам запрещается получать деньги или иные ценности в оплату услуг по заключению трудовых договоров в качестве доверенного лица, по трудоустройству иностранных работников в качестве доверенного лица либо по реализации проектов, связанных с иностранными работниками.

...

ГЛАВА VI

Меры уголовной ответственности

Статья 29 (Меры уголовной ответственности)

Лицо, указанное в одном из нижеследующих подпараграфов, наказывается лишением свободы или ограничением свободы на срок до 1 года либо штрафом в размере до 10 млн вон:

1. Лицо, осуществляющее вмешательство в отбор, размещение или найм иностранных работников в нарушение статьи 8 (6);
2. Лицо, не предпринявшее необходимых мер по обеспечению возвращения иностранных работников в государства их гражданства в нарушение статьи 16;
3. Лицо, не прекратившее трудовой договор с иностранным работником в нарушение статьи 19 (2);
4. Лицо, препятствующее смене работодателя или места работы в соответствии со статьей 25; и
5. Лицо, получающее денежные средства или иные ценности в нарушение статьи 27 (4).

Статья 30 (Меры уголовной ответственности)

Лицо, указанное в одном из нижеследующих подпараграфов, наказывается штрафом в размере до 5 млн вон:

1. Работодатель, не оформивший страховку гарантии выезда..., и
2. Лицо, не оформившее гарантийное страхование либо страхование жизни в соответствии со статьей 23.

Статья 31 (Меры совместной уголовной ответственности)

В случае если представитель организации или агент, служащий или иной работник организации либо частное лицо совершит преступление, предусмотренное статьями 29 и 30, в связи с деятельностью такой организации или частного лица, такая организация или частное лицо наказывается штрафом, установленным соответствующей статьей настоящего Закона, в дополнение к наказанию, наложенному на непосредственного нарушителя. Исключение составляет случай, когда организация или частное лицо не проявили халатность и пытались не допустить совершения преступления.

Статья 32 (Штраф за халатность)

(1) Лицо, указанное в одном из нижеследующих подпараграфов, наказывается штрафом за халатность в размере до 5 млн вон:

1. Лицо не использовало стандартную форму трудового договора при заключении трудового договора в нарушение статьи 9 (1);
2. Работодатель, не допустивший иностранных работников к участию в курсе трудового обучения в нарушение статьи 11 (2);
3. Работодатель, привлечший к трудовой деятельности иностранного работника, которому выдана виза в соответствии со статьей 12 (1), без получения подтверждения разрешения на трудоустройство в порядке исключения в соответствии со статьей 12 (3);
4. Работодатель, привлечший к трудовой деятельности иностранного работника, не включенного в список иностранных граждан-соискателей работы, либо работодатель, не направивший уведомление или направивший поддельное уведомление руководителю службы по обеспечению занятости после начала осуществления иностранным работником трудовой деятельности, в нарушение статьи 12 (4);
5. Работодатель, просрочивший три раза и более месячные платежи в обеспечение страховки гарантии выезда...
6. Иностраный работник, не оформивший страховку в нарушение статьи 15 (1);
7. Работодатель, не направивший уведомление или направивший поддельное уведомление в нарушение статьи 17 (1);
8. Работодатель, который в нарушение установленного в отношении него в соответствии со статьей 20 (1) ограничения на трудоустройство иностранных работников привлек к трудовой деятельности иностранного работника, которому выдана виза в соответствии со статьей 12 (1);

...

10. Лицо, которое помимо установленных комиссионных за услуги и компенсации понесенных расходов в соответствии со статьей 27 (1), (2) или (3), получает дополнительные денежные средства или иные ценности.

(2) Штрафы за халатность, установленные параграфом (1), накладываются и взимаются Министерством занятости и труда...

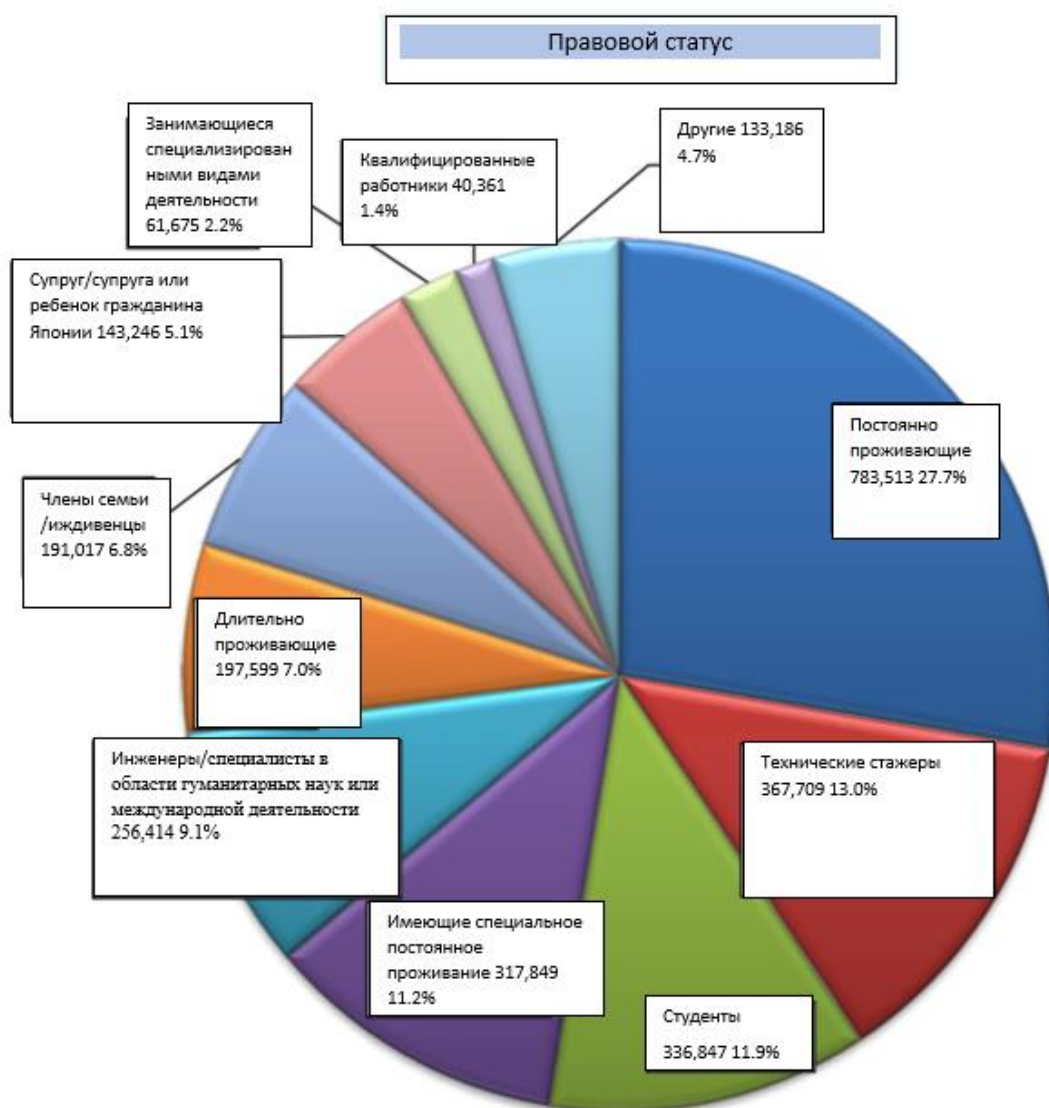
...

ЯПОНИЯ

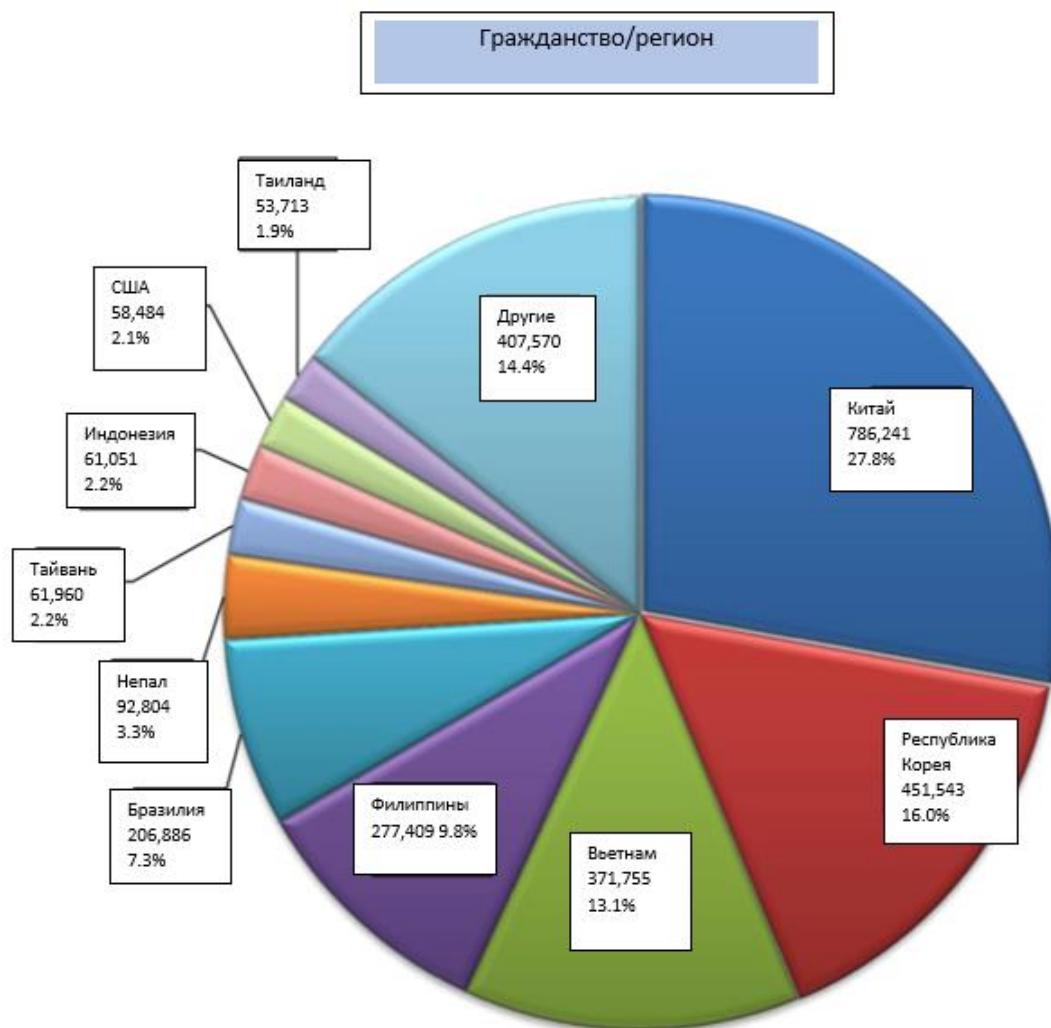
ОБЩАЯ СИТУАЦИЯ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ИММИГРАЦИОННУЮ ПОЛИТИКУ

Япония является страной с большими входящими иммиграционными потоками. По информации Министерства юстиции в течение 2019 года в Японию въехало 31 187 179 иностранных граждан (включая тех, кто въезжал неоднократно), при этом число иностранных граждан, впервые въехавших в Японию, составило 28 402 509 человек. Количество иностранных граждан, имеющих статус среднесрочного или долгосрочного проживания в стране, составило на конец 2019 года 2 933 137 человек (2,32% общего населения Японии⁴⁹).

При этом Правительство Японии настойчиво выстраивает иммиграционную политику, при которой максимально ограничивается приток в страну «неквалифицированных работников» и, наоборот, поощряется въезд «квалифицированных и высококвалифицированных иностранных работников». В историческом аспекте страна никогда не была ориентирована на получение иностранных работников, а политика страны заключалась в контроле за их въездом. Говоря в целом, в японской иммиграционной политике концепция «иммигрантов» отсутствует как таковая.



⁴⁹ <http://www.moj.go.jp/isa/content/001335870.pdf>



В то же время дефицит рабочей силы в стране, обусловленный фактором старения и уменьшением доли экономически активного населения, создает весьма значительные проблемы для национальной промышленности, системы социального обеспечения, включая медицинское обслуживание и пенсионное обеспечение. И даже в такой ситуации обновленная в 1990 году версия Закона об иммиграционном контроле и признании беженцем⁵⁰ – ключевой нормативный акт, служащий основой японской иммиграционной политики, – в принципе, исключил неквалифицированных работников, официально разрешив предоставлять визы только высококвалифицированным работникам и членам их семей.

До настоящего времени Программа обучения технических стажеров (The Technical Intern Training Program (TITP)), по сути, обучающая программа, запущенная еще в начале 1990-х годов, является своего рода лазейкой для неквалифицированных иностранных работников. В рамках Программы японские компании могут привлекать к трудовой деятельности временных иностранных работников, главным образом, из развивающихся азиатских государств, официально для обучения их японским бизнес-практикам и технологиям, чтобы по возвращении после завершения срока трудоустройства они могли бы применить полученные знания в странах своего гражданства.

⁵⁰ http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=173&vm=2

ПРАВОВАЯ ОСНОВА В СФЕРЕ ИММИГРАЦИИ И ВЪЕЗДА

За имплементацию основного законодательного акта, регламентирующего миграционный процесс, – Закона об иммиграционном контроле и признании беженцем, последние изменения в который были внесены в 2016 году, – отвечает Парламент Японии.

На уровне Правительства Японии вопросы управления миграцией распределены между двумя органами – Министерством иностранных дел⁵¹, осуществляющим руководство зарубежными представительствами и консульскими подразделениями Японии, и Министерством юстиции⁵² внутри страны в лице Агентства иммиграционных услуг⁵³ и 8 региональных иммиграционных бюро.

Министерство юстиции выступает в качестве командного центра с координирующими функциями, цель которого формирование единой среды для организации приема иностранных граждан и укрепления взаимодействия с министерствами, ведомствами и местными органами власти. Соответствующее решение было принято Кабинетом министров в июле 2018 года.

Позже, в декабре 2018 года был одобрен документ под названием «Всеобъемлющие меры по приему и сосуществованию иностранных граждан». А уже в 2019 году появились «Расширенные всеобъемлющие меры», адресно направленные на решение назревших вопросов развития единой среды для организации приема иностранных граждан. Документ признает быстро растущие иммиграционные потоки в страну, приветствует такую тенденцию и стремится создать условия для гармоничного сосуществования иностранных граждан в качестве полноправных членов японского общества.

Позиция Правительства состоит в том, чтобы, с точки зрения перспективы признания иностранных граждан как членов общества без какой-либо изоляции тех из них, которые имеют статус постоянного проживания, включая конвенциональных беженцев и беженцев, переселенных из третьих стран, полностью завершить формирование единой среды, в которой иностранные граждане могли бы пользоваться теми же самыми услугами и сервисами и вести обычную жизнь, как и граждане Японии.

Следует отметить, что для улучшения сформированной единой среды важно, чтобы не только граждане Японии стремились к пониманию и созданию общества гармоничного сосуществования, но также и иностранные граждане прилагали усилия к осознанию принципа гармоничного сосуществования и стремились к пониманию японской культуры и традиций.

В будущем, учитывая вероятность роста числа иностранных граждан, постоянно проживающих в Японии, правительство в лице Министерства юстиции будет целенаправленно реализовывать меры, необходимые для формирования общества гармоничного сосуществования.

«Всеобъемлющие меры по приему и сосуществованию иностранных граждан»⁵⁴

Для пребывания в Японии иностранный гражданин должен получить один из 30 видов иммиграционных статусов, предусмотренных в Приложении к Закону об иммиграционном контроле и признании беженца. Статус определяет длительность пребывания и характер деятельности, которую иностранный гражданин осуществляет в стране. По состоянию на сегодняшний момент максимальный срок пребывания не может превышать 5 лет (за исключением дипломатов и постоянно проживающих иностранных граждан).

ПРАВОВАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Иностранный гражданин, намеревающийся осуществлять в Японии трудовую деятельность, должен получить рабочую визу в посольстве или консульском отделе Японии, расположенных за

⁵¹ <https://www.mofa.go.jp>

⁵² <http://www.moj.go.jp/EN/index.html>

⁵³ <https://www.isa.go.jp/en/index.html>

⁵⁴ <http://www.moj.go.jp/content/001301382.pdf>

пределами Японии, дающую право на въезд в Японию в статусе лица, которому разрешено осуществлять трудовую деятельность. Существуют различные категории таких статусов, каждый из которых разрешает его владельцу осуществлять трудовую деятельность только в определенной сфере деятельности. Например, осуществление журналистской деятельности, занятие искусством, научными исследованиями, преподавательской деятельностью, работа инженером, в сфере развлечений, управления бизнесом или оказания международных услуг требует наличия отдельного статуса на каждый вид деятельности.

Все возможные категории специальных рабочих виз и краткие описания видов деятельности, которые разрешено по ним осуществлять, размещены на официальном сайте Министерства иностранных дел Японии⁵⁵:

- a. Профессор: исследования или руководство исследованиями или преподавание в университете или равном образовательном учреждении либо техническом колледже;
- b. Артист: осуществление художественной деятельности, приносящей доход, включая музыку, изобразительное искусство и литературу;
- c. Религиозная деятельность: миссионерство и иная религиозная деятельность, отправляемая иностранной религиозной организацией;
- d. Журналист: журналистская деятельность, осуществляемая на основе договора с иностранным средством массовой информации;
- e. Управление бизнесом: управление или руководство международной торговлей или бизнесом;
- f. Юридические и аудиторские (бухгалтерские) услуги: ведение бизнеса по предоставлению юридических или аудиторских (бухгалтерских) услуг, которые могут выполняться только зарегистрированными иностранными юристами, сертифицированными аудиторами либо лицами, имеющими соответствующую юридическую подготовку;
- g. Медицинские услуги: оказание медицинских услуг, которые законно могут предоставляться только врачами, дантистами либо лицами, имеющими соответствующую квалификацию;
- h. Исследователь: проведение исследований на основании договора с государственной или частной организацией в Японии;
- i. Преподаватель: преподаватель языка или иного предмета в начальной школе, младшей средней школе, старшей средней школе, средней школе, школе для обучения лиц с особенностями развития, техническом училище, многопрофильном образовательном учреждении либо иных образовательных учреждениях, аналогичных многопрофильному образовательному учреждению;
- j. Инженер, специалист по гуманитарным наукам или оказанию международных услуг: оказание услуг, требующих знания технологии или знания физики, знаний в области инженерии или знания иных естественных наук; оказание услуг в сфере юриспруденции, экономики, социологии или иных гуманитарных наук; оказание услуг, которые требуют опыта и знаний культур иностранных государств, на основании договора с государственной или частной организацией в Японии;
- k. Перевод внутри организации: персонал, который переводится для работы в офис в Японию на ограниченный период времени из офиса, расположенного в иностранном государстве, государственной или частной организацией, имеющей головной офис, отраслевой офис или бизнес-представительство в Японии, и который осуществляет один из видов деятельности, подпадающий под категорию инженер, специалист по гуманитарным наукам или оказанию международных услуг;
- l. Сиделка/уход за больными: услуги сиделки могут предоставляться только лицами, имеющими лицензию, выдаваемую по окончании специальных школ в Японии;
- m. Работник в сфере развлечений: участие в театральных постановках, концертах, спортивных или иных видах шоу-бизнеса;

⁵⁵ https://www.mofa.go.jp/j_info/visit/visa/long/index.html

- p. Квалифицированный труд: оказание услуг, требующих знания промышленных технологий или специальных умений в определенных областях, на основании договора с государственной или частной организацией в Японии;
- o. Работник, имеющий специальные навыки (i) и (ii): выполнение работы (i), требующей наличия определенного уровня знаний или специфического опыта в отдельных отраслях промышленности, и (ii) требующей экспертных навыков в отдельных отраслях промышленности;
- p. Технический стажер: получение навыков на основании трудового договора с организацией в Японии; и
- q. Высококвалифицированные профессионалы (i) и (ii).

Для приглашения и привлечения к трудовой деятельности иностранного работника независимо от категории визы, работодатель в Японии обращается в соответствующее региональное иммиграционное бюро за получением сертификата соответствия (certificate of eligibility).

在留資格認定証明書見本
(一部修正しております。)

別記第六号の四様式(第六条の二関係)
在留資格認定証明書
CERTIFICATE OF ELIGIBILITY
日本国政府法務省
Ministry of Justice, Japanese Government
番号 No. [Redacted]
氏名 [Redacted] 性別 男 M 写真 photo [Redacted]
姓 Family Name Given Name
国籍・地域 Nationality / Region ロシア 生年月日 [Redacted] 年 [Redacted] 月 08 日
日本での職業及び勤務(通学)先等
Profession or Occupation/Organization to be employed or to study in Japan
[Redacted]
上記の者は、次の在留資格に關して出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号に掲げる上陸のための条件に適合していることを証明します。
Under the following status, it is hereby certified that the above-mentioned person meets requirement for the landing, provided in Article 7, Paragraph 1, Item 2 of the Immigration-Control and Refugee-Recognition Act.
在留資格 興行 (Entertainer) (3months)
Date [Redacted] 年 [Redacted] 月 24 日
東京入国管理局長
Director General of Tokyo Regional Immigration Bureau
【注意】 Notice
1 本証明書は、上陸の許可そのものではありません。本証明書を所持していても、在外公館において入国申請を提出しなければ上陸を許可されません。この証明書は、上陸の許可を保証するものではありません。この上陸のための条件に適合しない場合又は事情の変更があった場合は上陸を許可されないことがあります。
2 本証明書は、上記の年月日から3月以内に表紙と共に入国審査官に提出して上陸の申請を行わないときは、効力を失います。
3 本証明書は、上陸の許可を保証するものではありません。この上陸のための条件に適合しない場合又は事情の変更があった場合は上陸を許可されないことがあります。
This certificate does not guarantee the entry of the person concerned. In case that an applicant does not fulfill other requirements for landing or the relevant circumstances are found to be changed, the landing permission would be denied.

Процесс получения сертификата занимает от 2 до 8 недель и не включает время, необходимое для сбора документов. После получения сертификата работодатель направляет его предполагаемому иностранному работнику в страну его гражданства для начала процесса обращения за визой.

На основании выданного сертификата соответствия работник обращается в посольство или консульское учреждение Японии в стране своего гражданства за визой. Японское посольство или консульство проверяет представленные документы, включая сертификат, и решает вопрос о выдаче визы.

После того, как иностранный гражданин въехал в страну и приступил к трудовой деятельности, работодатель такого иностранного гражданина обязан направить через местный отдел службы занятости уведомление в Министерство здравоохранения, труда и благосостояния о последующем увольнении данного иностранного работника. Кроме того, иностранный гражданин обязан зарегистрироваться в муниципалитете.

Низкоквалифицированные иностранные работники

В соответствии с действующим иммиграционным законодательством только иностранные граждане японского происхождения, иностранные студенты и технические стажеры имеют право осуществлять низкоквалифицированную работу в Японии. Начиная с 1 апреля 2019 года в страну также допускаются мигранты со средним уровнем квалификации по визе категории «специалист, имеющий специальные навыки».

Программа обучения технических стажеров (The Technical Intern Training Program (TITP)), в рамках которой предлагается изучение технологии и приобретение навыков или знаний в японских государственных или частных организациях, была официально запущена в Японии в 1993 году. Программа финансируется Правительством Японии и реализуется в соответствии с положениями Закона «Об имплементации Программы технической стажировки иностранных граждан и об обеспечении защиты иностранных технических стажеров»⁵⁶ от 2016 года. Стажеры прибывают в основном из Китая, Вьетнама, Филиппин, Индонезии, Таиланда, Мьянмы и Камбоджи.

Еще одной мерой, направленной на восполнение дефицита трудовых ресурсов, стало вступление в силу в декабре 2018 года изменений в иммиграционное законодательство. Парламент Японии принял закон, открывающий доступ в страну низкоквалифицированным иностранным работникам по визам категории «работник, имеющий специальные навыки» (i) и (ii). Эти визы введены для того, чтобы привлекать лиц, имеющих профессиональные навыки в тех сферах, которые Правительством Японии признаны дефицитными. Эта программа рассчитана на тех, у кого нет высшего образования, но есть специальное среднее образование или имеется опыт работы в одной из 14 дефицитных областей. Необходимо отметить, что цель введения этой визы состоит именно в увеличении числа иностранных работников на японском рынке труда, тогда как Программа обучения технических стажеров (TITP) «не должна использоваться для восполнения дефицита трудовых ресурсов на японском рынке труда», как это указано в Законе о технической стажировке.

Высококвалифицированные специалисты

В настоящее время большая часть высококвалифицированных иностранных работников в Японии являются высококвалифицированными специалистами (ВКС), предпринимателями, управленцами, инженерами или специалистами в области гуманитарных наук или международной деятельности, а также профессионалами с узкой специализацией.

В 2012 году, стремясь повысить привлекательность Японии для высококвалифицированных иностранных граждан, Правительство ввело балльную систему для высококвалифицированных специалистов. Система предусматривает ускоренную процедуру получения документов для ВКС. Так, например, получение сертификата соответствия занимает не более 10 дней, а для согласования статуса пребывания требуется максимум 5 дней. Одновременно с апреля 2019 года Иммиграционная служба начала принимать заявления на выдачу визы онлайн. ВКС наделены правом привозить с собой семьи (на основании специальной «семейной» визы) с возможностью трудоустройства членов семьи, или домашних работников (также на основании специальной визы). Более того, одним из преимуществ, особенно важных для граждан азиатских стран, стала возможность для ВКС привозить в Японию не только супругу (супруга) и детей, но также и родителей для ухода за беременной матерью или ее ребенком в возрасте до 7 лет.

Система ориентирована на «иностранцев граждан, обладающих выдающимися способностями или квалификациями, которые могут внести вклад в экономический рост Японии». В рамках следующих трех категорий, а именно, «деятельность в сфере углубленных научных исследований», «специализированная деятельность повышенной сложности» и «деятельность по управлению бизнесом повышенной сложности», баллы распределяются по соответствующим характеристикам, таким как «академическое образование», «персональная карьера» и «годовая зарплата». Если иностранный работник набирает 70 баллов, то он считается

⁵⁶ <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/human-resources/dl/2-00.pdf> (полный текст также доступен в конце раздела)

высококвалифицированным специалистом и в этой связи ему будет предоставлен привилегированный иммиграционный статус.

Привилегированный иммиграционный статус высококвалифицированных специалистов, основанный на балльной системе

Краткий обзор и цель системы

Для привлечения в Японию высококвалифицированных специалистов с мая 2012 года начала действовать балльная система, предоставляющая высококвалифицированным специалистам различные льготы и преимущества в плане иммиграционного контроля, правового статуса и проживания в стране.

Концепция «высококвалифицированных иностранных специалистов»

Кто же такие высококвалифицированные специалисты, которых Япония столь активно привлекает?

«Качественные, незаменимые человеческие ресурсы, взаимосвязанные с внутренним капиталом и трудовым потенциалом» и «человеческие ресурсы, способные принести инновации в японскую промышленность, способствовать развитию специализированных/технических рынков посредством дружественной конкуренции с японцами и повысить эффективность японского трудового рынка» (Доклад Совета по содействию привлечению высококвалифицированных специалистов, май, 2009 г.).

Какие льготы и привилегии предоставляются

Высококвалифицированные специалисты (i)

1. Разрешение на осуществление разных видов деятельности.
2. Право на пребывание в течение 5 лет.
3. Смягчение требований, касающихся постоянного проживания.
4. Супруга (супруг) высококвалифицированного иностранного специалиста имеет право на работу.
5. Разрешение на пребывание в Японии родителя (родителей) высококвалифицированного специалиста (при определенных условиях).
6. Разрешение домашнему работнику высококвалифицированного специалиста на пребывание в Японии (при определенных условиях).
7. Льготный процесс въезда и получения разрешения на пребывание.

Высококвалифицированные специалисты (ii)

- a. Разрешение на осуществление практически всех видов деятельности.
 - b. Право на неограниченный срок пребывания.
 - c. Право на льготы, предусмотренные пунктами (3) – (6) предыдущего пункта.
- * Под «высококвалифицированными специалистами (ii)» понимаются иностранные граждане, осуществляющие деятельность в статусе «высококвалифицированные специалисты (i)» в течение 3 лет и более.

Правовая основа

Подлежащие оценке обстоятельства и число баллов, которое необходимо набрать в соответствии с балльной системой, определяются ведомственными приказами.

Виды деятельности для высококвалифицированных специалистов

- Углубленные научные исследования.
- Деятельность по проведению исследований, руководства исследованиями или образовательная деятельность на основании трудового договора с государственной или частной организацией в Японии.
- Специализированная/техническая деятельность повышенной сложности.

- Деятельность по участию в работе, требующей специальных знаний или квалификаций в области естественных или гуманитарных наук на основании трудового договора с государственной или частной организацией в Японии.
- Деятельность по управлению бизнесом повышенной сложности.
- Деятельность по участию в работе или руководству государственной или частной организацией в Японии.

Оценка потребностей в иностранной рабочей силе

В существующем виде японская система организованного набора трудящихся-мигрантов не предполагает наличия каких-либо четко формализованных и имеющих практическое выражение механизмов или схем определения/оценки количественных потребностей в иностранной рабочей силе. В отличие от Республики Корея, где на ежегодной основе Правительством устанавливается предельно допустимая квота на привлечение трудящихся-мигрантов, в Японии подобная практика не применяется.

При этом надо отметить, что профильными министерствами Японии (Министерством внутренних дел и коммуникаций и Министерством здравоохранения, труда и благосостояния) на регулярной основе проводятся исследования местного рынка труда, но в этих исследованиях вопрос оценки потребностей в привлечении иностранной рабочей силы практически не затрагивается⁵⁷.

Отчасти такой подход объясняется тем обстоятельством, что в основу Программы обучения технических стажеров (ТІТР), в рамках которой в страну прибывает значительное число трудящихся-мигрантов (по состоянию на 2019 год в Японии было зарегистрировано порядка 384 000 технических стажеров, что составило более 23% от общего числа зарегистрированных иностранных работников), положен фундаментальный принцип, согласно которому «техническая стажировка не должна использоваться в качестве средства регулирования спроса и предложения рабочей силы» на рынке труда. Таким образом, категория иностранных граждан, имеющих правовой статус «технический стажер», с точки зрения японского законодательства и правоприменительной практики не рассматривается в качестве работников, учитываемых при замещении имеющихся трудовых вакансий (так как официальной целью Программы ТІТР является продвижение международного сотрудничества и оказание содействия развивающимся странам путем распространения навыков, технологий и знаний, и профессиональное обучение граждан этих стран), и потому, что логично, не нуждается в оценке потребности их численности в целях удовлетворения нужд японской экономики.

Вместе с тем в рамках реализации введенной в действие с 1 апреля 2019 года Системы работников, обладающих специальными навыками (SSW), отмечаются отдельные элементы планирования и регулирования численности привлекаемых трудящихся-мигрантов. Так, в каждой из отраслей промышленности, где допускается привлечение иностранных граждан (всего таких отраслей 14), наделенных статусом «работник, обладающий специальными навыками», предусматривается формирование специального Совета, учреждаемого министерством, отвечающим за соответствующую производственную отрасль. В состав создаваемых Советов входят представители профильного Министерства, иных ведомств, уполномоченных в сфере миграции (Минюста, МИДа, Министерства здравоохранения, труда и благосостояния, Национального полицейского агентства); организаций, привлекающих иностранную рабочую силу (для них участие в работе Совета обязательно); промышленных групп, а также экспертного сообщества (как вариант, ученых). Такие Советы, например, уже действуют при Министерстве сельского хозяйства и Министерстве здравоохранения, труда и благосостояния (Совет по медсестрам).

Деятельность формируемых Советов имеет целью укрепление сотрудничества входящих в его состав структур, обмен данными и информацией с тем, чтобы местные работодатели получали возможность привлекать требуемых им работников, обладающих специальными навыками, а также могли повышать уровень своей правовой грамотности.

Среди основных задач Советов особо следует выделить те, которые фактически представляют собой виды деятельности по оценке потребностей конкретной отрасли промышленности в

⁵⁷ См., например, <https://www.stat.go.jp/english/data/roudou/index.html>;
<https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/index.html>

иностранных работниках, а также расстановки и перераспределения кадров в зависимости от ситуации на рынке труда:

- изучение и анализ информации об изменениях структуры занятости и экономических условий;
- изучение и анализ дефицита трудовых ресурсов с разбивкой по регионам;
- исследование ситуации и принятие мер к сокращению концентрации трудовых ресурсов в крупных городах с учетом имеющегося дефицита.

В то же время, прекрасно понимая, что Система SSW начала действовать относительно недавно (с апреля 2019 года), и на ее возможности и перспективы реализации серьезно повлияла пандемия новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и связанные с ней ограничения, в первую очередь закрытие границ, делать сейчас однозначный и мотивированный вывод об ее эффективности довольно трудно и преждевременно, но еще сложнее оценить качество работы специальных Советов по определению потребностей секторов японской экономики в привлечении иностранных работников.

Тем не менее, можно констатировать, что в своей деятельности по оценке потребностей в иностранных работниках, обладающих специальными навыками, они применяют взвешенный подход, базирующийся, очевидно, на реальных запросах со стороны работодателей, на что косвенно указывают цифры статистики. Так, по состоянию на конец августа 2020 года в Японии всего было зарегистрировано 7 538 иностранных граждан, имеющих статус «работник, обладающий специальными навыками», распределенных по всем 14 отраслям экономики, где им разрешено работать. Как можно заметить, это число многократно меньше числа технических стажеров, что подтверждает мысль о выдерживании определенного баланса между спросом и предложением на рынке труда, то есть о проводимой отраслевыми Советами в той или иной форме деятельности по оценке потребностей в иностранных работниках.

Программа обучения технических стажеров (TITP)

Учреждение Программы обучения технических стажеров (TITP) стало прямым следствием развития японской экономики в сочетании с развитием технического содействия и политики международного сотрудничества по оказанию помощи развивающимся странам. К концу 1980-х годов спрос на рабочую силу для подпитки японской экономики многократно вырос. Отчасти отвечая на этот вызов, а также следуя политике международного технического сотрудничества, в 1981 году в Японии возникла новая правовая категория «стажер» как один из статусов, дающий право иностранным гражданам на долгосрочное проживание. Закон об иммиграционном контроле и признании беженцем⁵⁸ определяет стажера как лицо, вовлеченное в «деятельность по изучению и приобретению технологии, навыков или знаний в государственной или частной организации в Японии».

Это нововведение в свою очередь повлекло за собой внедрение в Японии в 1993 году Программы обучения технических стажеров (TITP). Изначально целью Программы являлось и продолжает являться продвижение международного сотрудничества. В рамках Программы оказывается содействие развивающимся странам путем распространения навыков, технологий и знаний, а также вклада в обучение граждан этих стран, от которых впоследствии будет зависеть экономическое развитие их государств. В соответствии с Программой TITP иностранные технические стажеры вступают в трудовые отношения с предприятиями и компаниями в Японии, и получают возможность профессионального обучения, что в странах их гражданства сделать затруднительно.

Несмотря на тот факт, что главной целью была и остается образовательная направленность и Закон о технической стажировке закрепляет фундаментальный принцип Программы, согласно которому «техническое обучение не должно использоваться в качестве средства регулирования спроса и предложения рабочей силы» (статья 3, параграф 2 Закона), существует мнение, что Программа TITP являлась одним из путей, которым японское правительство обеспечивало допуск в страну дешевой иностранной рабочей силы. Одной из причин такого положения дел выступает то обстоятельство, что как для стажера, так и для организации, где он будет стажироваться, это один из наиболее легких способов въезда в Японию. Более того, Программа подвергалась жесткой критике за

⁵⁸ https://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=173&vm=2

серьезные нарушения прав человека. Фактически ТИТР быстро превратилась в канал доставки дешевой рабочей силы. Работодатели привлекали иностранных работников в те сферы, где они оставались «невидимы» для японских потребителей, чтобы не наносился ущерб имиджу компании. Ведь даже в такие непрестижные сферы деятельности, как уборка улиц, сбор мусора и т.д., в которых значительная часть рабочих мест в других странах занята иммигрантами, Япония не разрешает привлекать иностранных граждан.

Программа постоянно критиковалась обществом и правоведами, называвшими ее «эксплуатация работника за низкую зарплату». В ответ на критику Правительство Японии предпринимает шаги по совершенствованию правовой основы в данной области. Так, в июне 2009 года Правительство пересмотрело Закон об иммиграционном контроле и признании беженцем и соответствующие ведомственные акты с целью усиления санкций за нарушения, итогом чего стал новый законодательный акт – Закон о технической стажировке и защите технических стажеров⁵⁹, содержащий положения по дальнейшему усилению контроля и надзора за принимающими организациями, а также по предупреждению нарушений прав человека и защите в случае совершенных нарушений. Последние изменения в 2016 году связаны с принятием Закона «О технической стажировке» и усилением ответственности для принимающих организаций, и совершенствованием контроля за их деятельностью.

Компетентные органы

Программа обучения технических стажеров (ТИТР) в общем случае реализуется японской Международной организацией сотрудничества в области подготовки кадров (*Japan International Training Cooperation Organization (JITCO)*)⁶⁰ – японским государственным фондом, учрежденным в 1991 году. Японская Международная организация сотрудничества в области подготовки кадров осуществляет свою деятельность под юрисдикцией Министерства юстиции⁶¹, Министерства здравоохранения, труда и благосостояния⁶², Министерства экономики, торговли и промышленности⁶³, Министерства иностранных дел⁶⁴ и Министерства земель, инфраструктуры, транспорта и туризма⁶⁵.

Японская Международная организация сотрудничества в области подготовки кадров (JITCO), созданная в 1991 году, представляет государственные интересы и действует под руководством Правительства с апреля 2012 года. Цель создания JITCO – содействие приему иностранных граждан, таких как технические стажеры и лица, обладающие специфичными навыками, и внесение вклада в развитие международного экономического сообщества.

В качестве организации, оказывающей самую широкую поддержку Программе обучения технических стажеров (ТИТР), JITCO предлагает различные сервисы, такие как проведение семинаров, осуществление индивидуального консультирования, разработка и обеспечение обучающими материалами участников Программы, включая контролирующие организации, организации, непосредственно реализующие мероприятия Программы, и направляющие организации. В свою очередь, являясь организацией, уполномоченной решением соответствующих министерств вести тренинги, JITCO также проводит обучающие курсы для контролирующих организаций и для организаций, непосредственно занимающихся стажированием иностранных граждан.

С учетом введенного в обращение в апреле 2019 года правового статуса «работник, имеющий специальные навыки», JITCO предлагает различные услуги лицам, включенным в программу, примерно такие же, как и в рамках ТИТР, а именно, проведение семинаров для таких лиц и оказание им помощи при обращении с заявлениями о включении в Программу.

⁵⁹ <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/human-resources/dl/2-00.pdf>

⁶⁰ <https://www.jitco.or.jp/en/>

⁶¹ <http://www.moj.go.jp/index.html>

⁶² <https://www.mhlw.go.jp/english/>

⁶³ <https://www.meti.go.jp/english/>

⁶⁴ <https://www.mofa.go.jp>

⁶⁵ <https://www.mlit.go.jp>

Функции по мониторингу и контролю за участниками процесса, лицензированию организаций и иные подобные выполняются Организацией по технической стажировке (ОТІТ)⁶⁶. ОТІТ – это уполномоченное юридическое лицо, действующее под юрисдикцией Министерства юстиции и Министерства здравоохранения, труда и благосостояния, учрежденное в соответствии с Законом о технической стажировке.

ОТІТ наделена следующими полномочиями и функциями:

А: Полномочия, касающиеся контролирующих организаций

- i. Проведение выездных инспекций контролирующих организаций
Регулярные выездные инспекции/выездные инспекции на основании отчета
- ii. Истребование отчетов от контролирующих организаций

В: Полномочия, касающиеся организаций, реализующих мероприятия Программы

- i. Аккредитация планов технической стажировки
- ii. Проведение выездных проверок организаций, реализующих мероприятия Программы
Регулярные выездные инспекции/выездные инспекции на основании отчета
- iii. Истребование отчетов от организаций, реализующих мероприятия Программы
- iv. Прием уведомлений от организаций, реализующих мероприятия Программы

С: Задачи ОТІТ, применительно к техническим стажерам

- i. Реагирование на запросы о проведении консультаций и предоставление ответов на родных языках технических стажеров
 - Телефонные консультации
 - Консультирование по электронной почте (круглосуточно)
- Ответы по электронной почте направляются через страницу сайта ОТІТ, оформленную на родном языке обратившегося стажера.
- ii. Консультации в региональных/отраслевых офисах
- iii. Оказание содействия при изменении места стажировки
 - Содействие оказывается в следующих ситуациях:
- когда иностранный гражданин испытывает трудности с участием в технической стажировке, а также когда он желает продолжить техническую стажировку.



⁶⁶ https://www.otit.go.jp/about_en/

Механизм реализации Программы обучения технических стажеров (ТИТР)

В направляющем государстве

Процесс начинается с заключения Меморандума о сотрудничестве (Memorandum of Cooperation) между Правительством Японии и правительством направляющего государства, в котором устанавливается механизм, в соответствии с которым правительство направляющего государства на индивидуальной основе производит оценку и отбор направляющих организаций в своей стране и аккредитует только те направляющие организации, которые соответствуют установленным требованиям.

Список стран, заключивших меморандум о сотрудничестве с JITCO

Страна	Название государственного органа или организации	Дата заключения
Индия <ul style="list-style-type: none">• Направляющая страна• Условия• Список направляющих организаций	Национальная корпорация по развитию квалификаций (NSDC)	22.02.2018
Индонезия <ul style="list-style-type: none">• Направляющая страна• Условия• Список направляющих организаций	Министерство трудовых ресурсов, Главное управление подготовки и повышения производительности труда	08.03.2010
Узбекистан <ul style="list-style-type: none">• Направляющая страна• Условия• Список направляющих организаций	Министерство занятости и трудовых отношений *бывшее Министерство труда и социальной защиты населения	28.05.2012
Камбоджа <ul style="list-style-type: none">• Направляющая страна• Условия• Список направляющих организаций	Министерство труда и профессионального обучения	29.11.2019
Шри-Ланка <ul style="list-style-type: none">• Направляющая страна• Условия• Список направляющих организаций	Министерство внешней трудовой занятости, Бюро внешней трудовой занятости Шри-Ланки	31.05.2018
Таиланд <ul style="list-style-type: none">• Направляющая страна• Условия	Министерство труда, Департамент занятости	03.02.2020

Страна	Название государственного органа или организации	Дата заключения
<ul style="list-style-type: none"> • Список направляющих организаций 		
Китай <ul style="list-style-type: none"> • Направляющая страна • Условия • Список направляющих организаций 	Китайско-Японская организация сотрудничества в области стажировки в Китае	31.03.2010
Непал <ul style="list-style-type: none"> • Направляющая страна • Условия • Список направляющих организаций 	Министерство труда, занятости и социального обеспечения	02.02.2010
Пакистан <ul style="list-style-type: none"> • Направляющая страна • Условия • Список направляющих организаций 	Министерство федерального образования и профессионального обучения	28.08.2019
Бангладеш <ul style="list-style-type: none"> • Направляющая страна • Условия • Список направляющих организаций 	Министерство обеспечения благосостояния экспатриантов и занятости за рубежом	27.03.2018
Филиппины <ul style="list-style-type: none"> • Направляющая страна • Условия • Список направляющих организаций 	Администрация по трудоустройству за рубежом / Администрация по обеспечению благополучия работников за рубежом	02.06.2011
Вьетнам <ul style="list-style-type: none"> • Направляющая страна • Условия • Список направляющих организаций 	Министерство труда, по делам инвалидов и социальным вопросам, Департамент по осуществлению трудовой деятельности за рубежом	25.11.2019
Перу <ul style="list-style-type: none"> • Направляющая страна • Условия 	Министерство труда и поощрения занятости	21.04.2010

Страна	Название государственного органа или организации	Дата заключения
<ul style="list-style-type: none"> Список направляющих организаций 		
Мьянма <ul style="list-style-type: none"> Направляющая страна Условия Список направляющих организаций 	Министерство труда, иммиграции и населения	20.05.2013
Монголия <ul style="list-style-type: none"> Направляющая страна Условия Список направляющих организаций 	Министерство труда и социальной защиты, Бюро содействия и координации политики в сфере занятости	01.07.2010
Лаосская Народно-Демократическая Республика <ul style="list-style-type: none"> Направляющая страна Условия Список направляющих организаций 	Министерство труда и социального обеспечения	11.05.2018

Отбор технических стажеров осуществляется направляющими организациями направляющих государств, знающих местные условия.

Направляющая организация – это организация, которая может оказывать посреднические услуги при подаче лицом, желающим стать техническим стажером, заявления на работу, связанную со стажировкой, от имени контролирующей организации в Японии. При этом иностранная направляющая организация должна удовлетворять требованиям, установленным Программой обучения технических стажеров (ТИТР).

Требования к иностранной направляющей организации⁶⁷

- Организация должна иметь рекомендации, полученные от государственного органа в стране или регионе ее расположения.
- Организация понимает цель Программы и может соответствующим образом осуществлять отбор и направление кандидатов.
- Организация четко установила и размещает в открытом доступе стандартные размеры тарифов и платежей, взимаемых с технических стажеров и иных лиц, и может обосновать такие стандартные размеры и разъяснить их техническим стажерам.
- Организация предоставляет необходимую поддержку, включая помощь в поиске работы, техническим стажерам, завершившим Программу (после их возвращения в страну гражданства).
- Организация исполняет запросы Министра юстиции, Министра здравоохранения, труда и благосостояния либо Организации по технической стажировке, касающиеся последующего мониторинга и защиты технических стажеров.

⁶⁷ <https://www.jitco.or.jp/en/regulation/send/>

- Направляющая организация и ее сотрудники в течение последних 5 лет не привлекались к уголовной ответственности с назначением наказания в виде лишения свободы или более серьезного наказания за нарушение законодательства Японии или законодательства страны расположения направляющей организации.
Направляющая организация и ее сотрудники в течение последних 5 лет не совершали следующих действий:
 - управление денежными средствами или иными активами, принадлежащими техническим стажерам или членам их семей;
 - исполнение соглашений, предусматривающих денежные штрафы или ненадлежащие переводы денежных средств или иных активов за невыполнение условий соглашений о технической стажировке;
 - действия, нарушающие права человека технических стажеров либо использование подложных или поддельных документов.
- Организация выполняет операции в соответствии с законодательством страны или региона расположения.
- Организация располагает иными необходимыми возможностями для осуществления посреднической деятельности.

Список направляющих организаций по каждой стране размещается на официальном сайте Организации по технической стажировке по истечении определенного времени после подписания соответствующего Меморандума о сотрудничестве.

По истечении определенного срока после официального опубликования списка направляющих организаций, иные организации, не аккредитованные в качестве направляющих, утрачивают право направлять технических стажеров.

Существует два типа процедур привлечения технических стажеров: по типу индивидуального предприятия и по типу контролирующей организации. Это зависит от того, осуществляется ли привлечение стажера напрямую работодателем (по типу индивидуального предприятия) или посредником (по типу контролирующей организации).

Процедура по типу индивидуального предприятия:

Формат, при котором предприятия и иные виды бизнеса в Японии (организации, непосредственно осуществляющие стажировку) привлекают на стажировку работников зарубежных филиалов, совместных предприятий или торговых партнеров.

Процедура по типу контролирующей организации:

Формат, при котором некоммерческие организации, такие как бизнес-кооперативы и торгово-промышленные общества (контролирующие организации), привлекают технических стажеров в целях их устройства на техническую стажировку в аффилированные предприятия (организации, непосредственно осуществляющие стажировку).

Контролирующие организации

Контролирующие организации – это некоммерческие институты, такие как торгово-промышленные общества или ассоциации малого бизнеса. Контролирующие организации отвечают за привлечение технических стажеров, находящихся под их контролем, и обязаны проверять и обеспечивать, чтобы техническая стажировка в каждой компании (организации, непосредственно осуществляющей стажировку) проходила в установленном порядке. Контролирующие организации (в их число не могут входить коммерческие организации,), имеющие возможность привлекать технических стажеров, классифицируются следующим образом:

- торгово-промышленные палаты либо торгово-промышленные общества
- ассоциации малого бизнеса
- организации профессионального обучения
- сельскохозяйственные кооперативы, рыболовецкий кооперативы

- различные ассоциации, фонды

По состоянию на конец 2016 года 3,6% привлеченных стажеров приходилось на процедуру по типу индивидуального предприятия и 96,4% – на процедуру по типу контролирующей организации (определено по числу технических стажеров, находившихся в Японии).

Основные критерии для лицензирования контролирующей организации⁶⁸:

- ① Контролирующая организация не может быть коммерческой организацией Торгово-промышленные палаты/общества, ассоциации малого бизнеса, организации профессионального обучения, сельскохозяйственные кооперативы, рыболовецкие кооперативы, различные ассоциации, фонды и т.д.
- ② Контролирующая организация должна иметь достаточные возможности для того, чтобы должным образом выполнять задачи и функции, отнесенные к компетенции контролирующей организации (позиции I – IV, приведенные ниже, даны для примера)
 - I. Проведение периодического аудита деятельности организаций, непосредственно осуществляющих стажировки (как минимум раз в 3 месяца; аудит проводится следующими методами):
 - a. Выездная проверка и подтверждение выполнения условий Программы технической стажировки
 - b. Получение отчетов лиц, ответственных за техническую стажировку, и координаторов технической стажировки
 - c. Опрос как минимум четверти зарегистрированных технических стажеров
 - d. Проверка средств и объектов таких организаций, контроль документов
 - e. Проверка и удостоверение условий проживания технических стажеров
 - II. Организация пост-въездных лекций для технических стажеров (i)
 - III. Оказание помощи и руководство при подготовке планов технических стажировок
 - IV. Реагирование на запросы технических стажеров и консультирование
- ③ Контролирующая организация должна иметь достаточную финансовую стабильность, чтобы успешно осуществлять контрольную деятельность.
- ④ Контролирующая организация должна предпринимать необходимые меры для должного управления информацией персонального характера.
- ⑤ Контролирующая организация назначает внешних директоров и внешних аудиторов.
- ⑥ Контролирующая организация заключает исполнительные соглашения по вопросам посредничества с направляющими организациями зарубежных государств с учетом установленных требований.
- ⑦ В дополнение к критериям, установленным в пунктах ① - ⑥, контролирующая организация должна быть в состоянии осуществлять контрольную деятельность.

В случаях, если контролирующая организация не удовлетворяет нижеследующим условиям, выносится решение о невозможности осуществления такой контролирующей организацией контрольной деятельности:

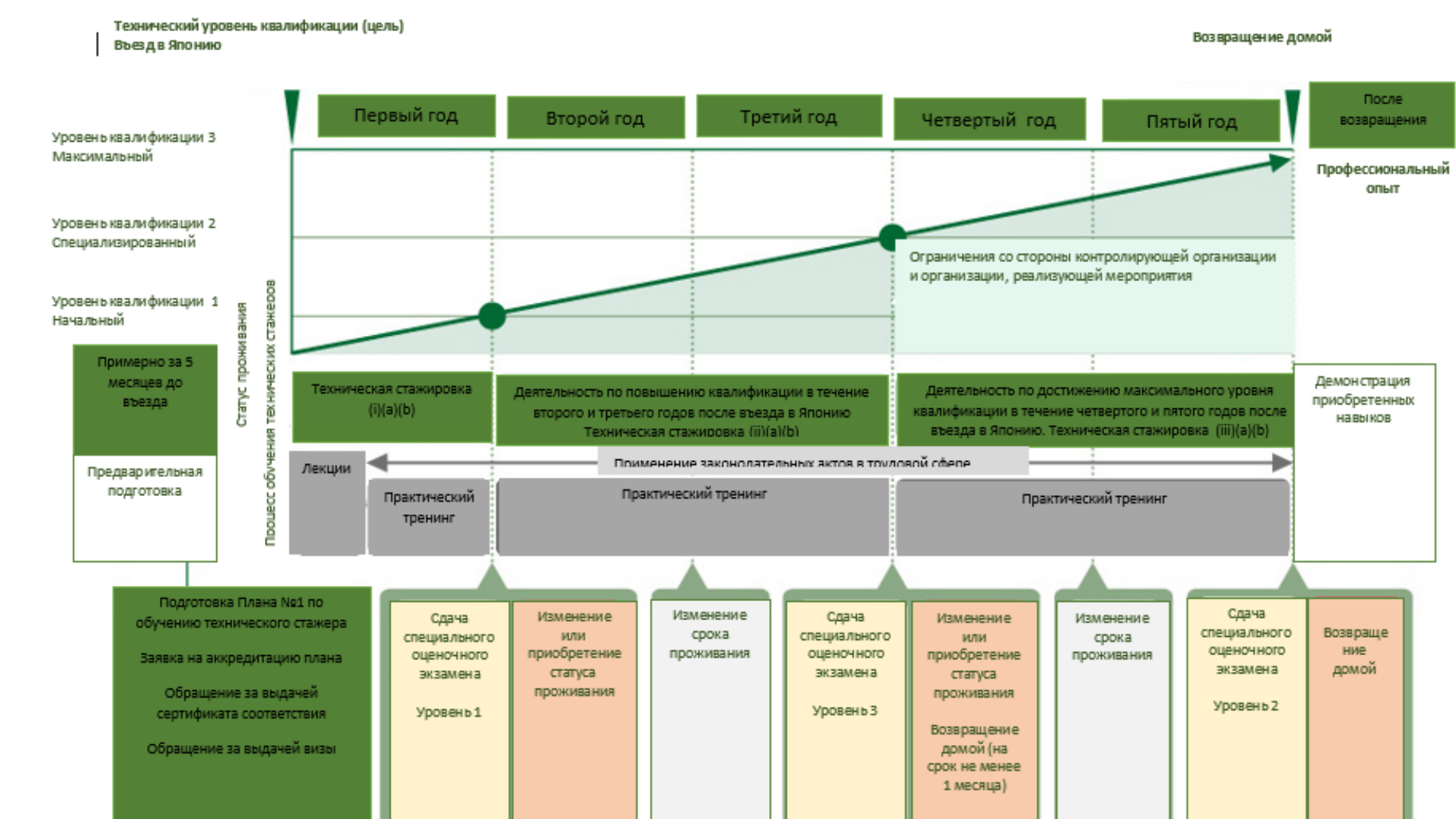
 - Взимание платы за осуществление контроля возможно после четкого разъяснения, за какие именно действия взимается плата, и обоснования размеров взимаемых платежей (статья 28 Закона о технической стажировке).
 - Контролирующая организация не может привлекать иное лицо для осуществления контрольной деятельности от имени контролирующей организации (статья 38 Закона о технической стажировке).
 - Контролирующая организация назначает соответствующего менеджера по контролю для каждого предприятия (статья 40 Закона о технической стажировке).
 - Менеджеры по контролю назначаются для каждого предприятия, при этом они должны быть штатными работниками на полной занятости и уметь качественно осуществлять контрольную деятельность. Кроме того, менеджеры по контролю должны пройти обучающие курсы для

⁶⁸ <https://www.jitco.or.jp/en/>

менеджеров по контролю в течение предшествующих 3 лет (правовое предписание, действовавшее до марта 2020 года).

Существует три категории технических стажировок, независимо от типа процедуры привлечения стажеров: деятельность по приобретению профессиональных навыков в течение первого года после въезда в Японию (техническая стажировка (i)), деятельность по повышению квалификации в течение второго и третьего годов после въезда в Японию (техническая стажировка (ii)), и деятельность по достижению максимального уровня квалификации в течение четвертого и пятого годов после въезда в Японию (техническая стажировка (iii)). Для перехода из более низкой категории в более высокую технический стажер должен сдать специальный оценочный экзамен.

Последовательность действий с момента въезда технического стажера в Японию до его возвращения в государство гражданства



В случае процедуры привлечения технических стажеров *по типу контролирующей организации*, организация, непосредственно осуществляющая стажировку, готовит план технической стажировки и в процессе стажировки должна руководствоваться указаниями контролирующей организации.

План технической стажировки должен включать в себя следующие позиции⁶⁹:

- (i) имя/название и адрес японского работодателя – физического или юридического лица и в случае с юридическим лицом также имя его представителя;
- (ii) в случае с юридическим лицом имена и адреса его должностных лиц;
- (iii) название и адрес предприятия, где будет проходить техническая стажировка;
- (iv) имена и гражданство технических стажеров;
- (v) категория технической стажировки;
- (vi) цели технической стажировки, ее содержание и срок стажировки;
- (vii) имя лица, ответственного за проведение технической стажировки для каждого предприятия, где проводится стажировка;
- (viii) название и адрес контролирующей организации, имя ее представителя;
- (ix) вознаграждение, рабочее время, время отпуска, условия размещения, расходы на питание и проживание, уплачиваемые техническими стажерами, и иные вопросы обращения со стажерами;
- (x) иные вопросы, определенные нормативными актами компетентных министерств.

Для того, чтобы технический стажёр был привлечен в рамках процедуры по типу контролирующей организации, такая контролирующая организация должна обратиться с:

- заявлением на получение лицензии контролирующей организации в Организацию по технической стажировке;
- заявлением об аккредитации плана технической стажировки в Организацию по технической стажировке⁷⁰;
- заявлением на получение сертификата соответствия о правовом статусе в Бюро по иммиграции⁷¹.

По прибытию в Японию стажеры посещают лекции по японскому языку, по организации трудового процесса в японских компаниях, а также по основам законодательства (главным образом, в сфере иммиграции и трудового права) в течение минимум 2-х месяцев (320 часов). Затем они приступают к приобретению профессиональных навыков непосредственно на рабочих местах.

Критика Программы обучения технических стажеров (TITP)

К сожалению, Программа обучения технических стажеров печально известна тем, что в ее рамках имеют место различные нарушения и злоупотребления, в частности, ежегодно с определенных для них мест «стажировки» порядка 7 000 стажеров уходят в «правовую» тень. В целом, главная проблема с существующей системой состоит в том, что Программа TITP скорее обеспечивает потребность в дешевой рабочей силе, нежели профессиональное развитие так называемых «стажеров», при этом характеризуется повсеместной эксплуатацией и нарушением прав человека, включая торговлю людьми и принудительный труд.

подавляющее большинство стажеров, включенных в Программу TITP, получают минимальную заработную плату, а поскольку они не имеют права сменить место работы, работодатели этим пользуются, отказываясь увеличивать зарплату или улучшать условия труда. Это основная проблема, лежащая в основе нарушений трудовых прав и прав человека, что вызывает критику как внутри страны, так и за рубежом. Следует добавить, что стажеры, «привязанные» к одной и той же работе в течение

⁶⁹ <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/human-resources/dl/2-00.pdf>

⁷⁰ https://www.otit.go.jp/about_en/

⁷¹ <https://www.isa.go.jp/en/index.html>

5 лет, имеют весьма ограниченные возможности повысить свою квалификацию и приобрести новые трудовые навыки, что на самом деле является одной из основных заявленных целей Программы ТИТР.

В докладе Госдепартамента США о торговле людьми 2016 года⁷² отмечается, что Программа, «изначально разработанная для повышения уровня базовых технических навыков иностранных работников, в действительности превратилась в программу для привлечения гастарбайтеров». В докладе указывается, что многие стажеры «расставляются на рабочие места, на которых они не достигают развития и совершенствования своих технических навыков».

«Некоторые [технические стажеры] платят до 10 000 долларов США за то, чтобы получить работу, а их трудоустройство производится по трудовым договорам, предусматривающим штрафы в размере, эквивалентном тысячам долларов США, в случае увольнения. Продолжают поступать доклады, свидетельствующие о том, что направляющие организации практикуют заключение трудовых договоров, устанавливающих чрезмерные денежные сборы, депозиты и различные «наказания». Некоторые работодатели изымают у стажеров паспорта и иные документы, удостоверяющие личность, контролируют перемещения стажеров с тем, чтобы не дать им сбежать или связаться с людьми, не участвующими в Программе».

Доклад Госдепартамента США о торговле людьми 2016 года

В 2018 году Федерация ассоциаций адвокатов Японии заявила, что «Правительству Японии следует немедленно прекратить действие Программы технической стажировки и с учетом необходимости привлечения неквалифицированной иностранной рабочей силы начать разработку новой программы, свободной от структурных проблем, которые приводят к многочисленным нарушениям прав человека в отношении работников»⁷³.

Система работников, обладающих специальными навыками (SSW)

В декабре 2018 года Парламент Японии принял Закон о внесении изменений в Закон об иммиграционном контроле и признании беженцем и в Закон о создании Министерства юстиции. Основной целью этого законодательного акта явилось введение нового правового статуса «работник, обладающий специальными навыками». Это позволило отраслям промышленности, испытывающим острую нехватку рабочих рук, привлекать иностранные трудовые ресурсы.

В соответствии с Программой, ориентированной на этот новый правовой статус (работник, обладающий специальными навыками), бизнес, включая малые и средние предприятия, в отраслях, которые испытывают трудности с трудовыми ресурсами, несмотря на усилия, прилагаемые для повышения производительности труда и найма местных работников, получает возможность привлекать иностранных граждан, обладающих определёнными специальными знаниями или навыками, и готовых незамедлительно приступить к работе, тем самым компенсируя острую нехватку трудовых ресурсов.

Виды правового статуса «работник, обладающий специальными навыками»:

Работник, обладающий специальными навыками, I – правовой статус иностранных граждан, занятых на работах, требующих навыков, основанных на определенном уровне знаний или опыте в конкретной отрасли производства.

Работник, обладающий специальными навыками, II – правовой статус иностранных граждан, занятых на работах, требующих экспертной квалификации в конкретной отрасли производства.

⁷² <https://web.archive.org/web/20180914132523/https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2016/>

⁷³ https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/JPN/INT_CERD_NGO_JPN_31888_E.pdf

Основные условия для двух приведенных категорий работников, обладающих специальными навыками

Условия	Работник, обладающий специальными навыками, I (SSWI)	Работник, обладающий специальными навыками, II (SSWII)
Срок пребывания	Суммарно до 5 лет, с продлениями каждый год, каждые 6 месяцев или каждые 4 месяца (по усмотрению компетентного органа)	Неограничен, с продлениями каждые 3 года, каждый год, каждые 6 месяцев (по усмотрению компетентного органа)
Сектора экономики, куда могут привлекаться	14	2
Уровень квалификации	Определяется отраслевым экзаменационным тестом либо конкурсом в рамках TITP	Определяется отраслевым экзаменационным тестом
Возможность сменить работодателя	Да	Да
Владение японским языком	Языковые навыки, необходимые для повседневного общения и работы. Экзамен или успешное завершение Программы TITP Знание отраслевой лексики	Освобожден от экзамена
Супруг (супруга) и дети могут следовать вместе с владельцем визы	Нет	Да
Неограниченное число продлений визы, что впоследствии дает право постоянного проживания и получения гражданства	Нет	Да

Работник, обладающий специальными навыками, II имеет право на неограниченное число продлений срока действия визы, а также на совместное пребывание с ним его супруги (супруга) и детей, но не родителей или иных родственников.

Общие стандарты и критерии для работника, обладающего специальными навыками, I и работника, обладающего специальными навыками, II

- (1) 18 лет или старше
- (2) имеет хорошее состояние здоровья
- (3) наличие паспорта, выданного иностранным правительством, что гарантирует сотрудничество по вопросу беспрепятственной депортации
- (4) не взимаются никакие страховые депозиты
- (5) в случае выплат иностранной организации, с такой организацией заключается соглашение с разъяснениями таких выплат и разбивкой по расходам
- (6) выполнил требования процедур (если таковые установлены) в направляющем государстве
- (7) по вопросу регулярных расходов иностранных граждан, таких как расходы на питание и жилье, заключается соглашение, нормами которого определяется порядок покрытия таких расходов
- (8) соответствие требованиям конкретных отраслей (согласно инструкциям, издаваемым соответствующими министерствами)

Стандарты и критерии для работника, обладающего специальными навыками, I

- (1) подтвердить путем тестирования или иными оценочными методами владение необходимыми специальными навыками и знание японского языка (это требование не применяется в отношении лиц, успешно завершивших Программу TITP (ii) и тех, чьи навыки, приобретенные в рамках Программы TITP, считаются достаточными с точки зрения уровня квалификации для выполнения работы, на которую они привлекаются)
- (2) суммарный срок пребывания не превышает 5 лет

Стандарты и критерии для работника, обладающего специальными навыками, II

- (1) подтвердить путем тестирования или иными оценочными методами владение необходимыми специальными навыками
- (2) считается, что технические стажеры привлекаются к участию в трудовой деятельности для того, чтобы после возвращения применить полученные навыки и знания в стране своего гражданства

Программа SSW в целом базируется на политике, обеспечивающей привлечение иностранных работников только в определенные отрасли деятельности.

Отрасли деятельности		
Деятельность	Уполномоченный орган	Тип работы
Сиделка	Министерство здравоохранения, труда и благосостояния	Уход за пациентами
Управление уборкой зданий		Уборка помещений
Производство деталей машин и инструментов	Министерство экономики, торговли и промышленности	Литье • Прессование • Чистовая обработка • Сварка • Ковка • Работа с листовым металлом • Контроль качества механизмов • Литье под давлением • Гальванопокрытие • Покраска • Сборка механизмов • Механическая обработка • Анодирование алюминия
Промышленное машиностроение		Литье • Покраска • Чистовая обработка • Сборка электрооборудования • Сварка • Ковка • Работы по металлу • Контроль качества механизмов • Производство печатных плат • Промышленная упаковка • Литье под давлением • Работа с листовым металлом • Обслуживание механизмов • Пластиковое литье • Сборка механизмов • Нанесение покрытий • Сборка электроники • Прессование
Электроэнергетика, электроника и информационная промышленность		• Сборка механизмов • Чистовая обработка • Производство печатных плат • Промышленная упаковка • Прессование • Сборка механизмов • Пластиковое литье • Работа с листовым металлом • Сборка электроники • Покраска • Нанесение покрытий • Сборка электрооборудования • Сварка

Строительная индустрия	Министерство земель, инфраструктуры, транспорта и туризма	<ul style="list-style-type: none"> ● Производство опалубки ● Земельные работы ● Внутренняя отделка/монтаж материалов ● Штукатурные работы ● Кровельные работы ● Бетононасос ● Телекоммуникация ● Проходка тоннелей ● Арматурные работы ● Строительная техника и капитальное строительство ● Вязка арматурных стержней
Судостроение и судовая техника		Сварка ● Отделочные работы ● Покраска ● Сборка механизмов ● Работы по металлу ● Сборка электрооборудования
Ремонт и техническое обслуживание автомобилей		● Ежедневный осмотр и техническое обслуживание автомобилей, регулярный осмотр и техническое обслуживание, разборка
Авиационная промышленность		Услуги по размещению, такие как работа на стойке регистрации, планирование/связи с общественностью, гостиничный бизнес, ресторанные услуги
Сельское хозяйство	Министерство сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства	<ul style="list-style-type: none"> ● Общее растениеводство ● Общее животноводство
Рыболовство и аквакультура		<ul style="list-style-type: none"> ● Рыболовство ● Аквакультурная промышленность
Производство продуктов питания и напитков		Общее производство продуктов питания и напитков
Пищевая промышленность		Общий ресторанный индустрия

Основой и регуляторным инструментом Программы для работников, обладающих специальными навыками, выступают меморандумы о сотрудничестве, заключенные между Правительством Японии и правительствами направляющих государств.

Меморандум о сотрудничестве ⁷⁴		
Страна	Дата подписания	Документ
Филиппины	19 марта 2019	English (PDF)  
Непал	25 марта 2019	English (PDF)  
Камбоджа	25 марта 2019	English (PDF)  
Мьянма	28 марта 2019	English (PDF)  
Монголия	17 апреля 2019	English (PDF)  
Шри-Ланка	19 июня 2019	English (PDF)  
Индонезия	25 июня 2019	English (PDF)  
Вьетнам	1 июля 2019	English (PDF)  

⁷⁴ https://www.mofa.go.jp/ca/fna/page3e_001006.html

Бангладеш	27 августа 2019	English (PDF)  
Узбекистан	17 декабря 2019	English (PDF)  
Пакистан	23 декабря 2019	English (PDF)  
Таиланд	4 февраля 2020	English (PDF)  
Индия	19 января 2021	English (PDF)  

Работники, обладающие специальными навыками, взаимодействуют непосредственно с привлекающими организациями (работодателями) и не нуждаются в посредниках, таких как направляющая либо контролирующая организации.

Критерии для допуска организаций к деятельности по привлечению иностранных работников

- (1) Обязательность заключения корректно составленного трудового договора с иностранным гражданином (например, заработная плата должна быть эквивалентна или выше заработной платы, получаемой японским работником).
- (2) Привлекающая иностранного работника организация не должна иметь нарушений в сфере иммиграционных или трудовых правоотношений в течение последних 5 лет.
- (3) Организация имеет возможность оказывать поддержку иностранным гражданам (например, содействие оказывается на языке, понятном иностранным гражданам).
- (4) Имеется соответствующий план поддержки иностранных граждан.

Обязанности привлекающей организации

- (1) Трудовые договоры, заключенные с иностранными гражданами, должны выполняться в полном объеме (например, своевременная и полная выплата заработной платы)
- (2) Иностранцам оказывается надлежащая поддержка – поддержка может оказываться на условиях аутсорсинга организацией, имеющей соответствующую регистрацию.
- (3) Необходимые уведомления направляются в Агентство по вопросам иммиграции и проживания.

Во время пребывания в Японии иностранные работники могут обратиться в уполномоченную организацию поддержки, с просьбой помочь в поиске жилья и обустройстве, адаптации к стилю жизни в Японии, изучению японского языка, за консультацией по поводу административных процедур и за содействием в быстром решении проблем, связанных с работой (например, в случае увольнения). Для того, чтобы стать уполномоченной организацией поддержки необходимо обратиться и зарегистрироваться в Агентстве по вопросам иммиграции. Зарегистрированные организации вносятся в регистр зарегистрированных организаций поддержки и их названия публикуются на официальном сайте Агентства. Срок регистрации составляет 5 лет, после чего необходимо обратиться за новой регистрацией.

Требования для регистрации организации поддержки

- Должен быть назначен менеджер по поддержке и еще как минимум один сотрудник
- Должны быть соблюдены следующие условия:
 - Частное лицо или организация, желающие быть зарегистрированными в качестве организации поддержки, должны иметь не менее 2 лет опыта работы с иностранными гражданами, имеющими статус временного или долгосрочного проживания.
 - Частное лицо или организация, желающие быть зарегистрированными в качестве организации поддержки, должны иметь не менее 2 лет опыта предоставления иностранным гражданам на возмездной основе различных видов консультаций.
 - Назначенный сотрудник(и) организации в течение предшествующих 5 лет должны иметь не менее 2 лет опыта предоставления иностранным гражданам, имеющим статус временного или долгосрочного проживания, консультаций на ежедневной основе.

- В течение предшествующего года не должно быть случаев побега/исчезновения работников, обладающих специальными навыками, или технических стажеров, произошедших по вине уполномоченной организации поддержки.
- *Расходы на оказание поддержки не должны возлагаться (прямо или косвенно) на иностранных граждан.*
- Уполномоченная организация поддержки не являлась субъектом привлечения к уголовной ответственности (назначение наказания за нарушения иммиграционного и трудового законодательства в течение предшествующих 5 лет).
- Уполномоченная организация поддержки в течение 5 предшествующих лет не занималась неразрешенной деятельностью в сфере иммиграции и трудовых отношений.

Обязанности уполномоченной организации поддержки

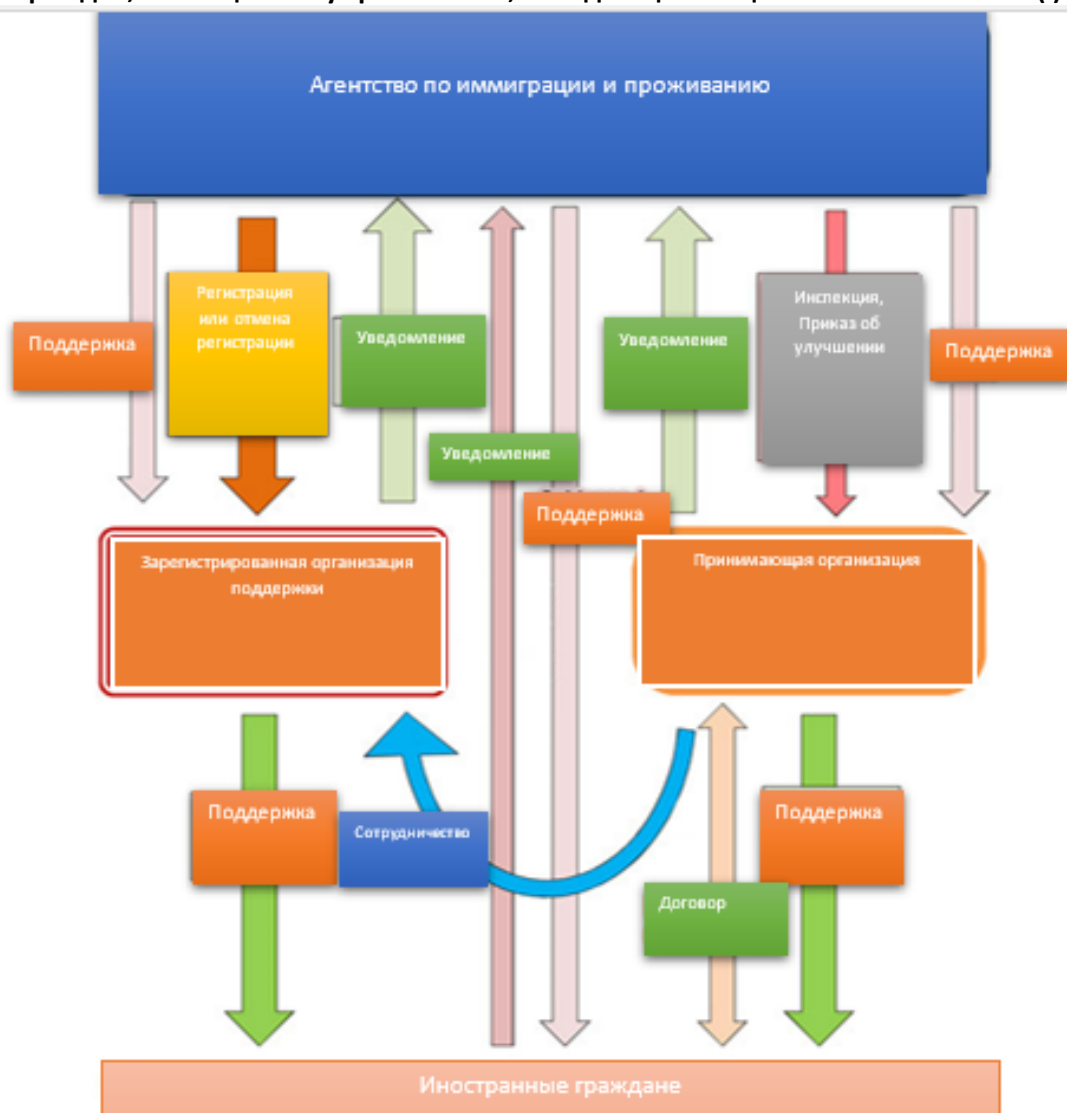
- (1) Оказание надлежащей поддержки иностранным гражданам.
 - (2) Направление различных уведомлений в Агентство по вопросам иммиграции и проживания.
- Примечание:* в случае невыполнения пунктов (1) и (2), регистрация может быть аннулирована.

Виды поддержки

Работникам, обладающим специальными навыками (i), оказываются следующие виды содействия со стороны привлекающих организаций или уполномоченных организаций поддержки:

- (1) Консультирование по вопросам повседневной жизни до въезда в Японию (на языке, понятном иностранным гражданам; это требование также применимо к пунктам (4), (6) и (7)).
- (2) Встреча иностранных граждан в аэропорте в момент въезда в Японию и сопровождение до аэропорта во время выезда из страны.
- (3) Выступать поручителем за иностранных граждан и предоставлять иное содействие в обеспечении.
- (4) Помогать ориентироваться в повседневной жизни в период проживания иностранных граждан в Японии (включая содействие при открытии банковских счетов и заключения соглашений по использованию мобильной связи).
- (5) Оказание поддержки в овладении японским языком для пользования в повседневной жизни.
- (6) Реагирование на обращения и жалобы иностранных граждан.
- (7) Оказание информационной поддержки по различным обязательным административным процедурам.
- (8) Содействие развитию общения иностранных граждан и граждан Японии.
- (9) В случаях прекращения трудового договора с работником, обладающим специальным навыками, не по вине последнего, оказание такому работнику содействия в трудоустройстве к другому работодателю в Японии.

Привлекающие организации и уполномоченные организации поддержки для иностранных граждан, имеющих статус работников, обладающих специальными навыками (i)



Для того, чтобы вступить в контакт с принимающей организацией и получить сертификат соответствия, работники, обладающие специальными навыками, должны сдать два экзамена: на знание японского языка (минимум уровень 4 или эквивалентный)⁷⁵, а также на владение специальностью⁷⁶.

По данным статистики, на 31 августа 2020 года число иностранных граждан, имеющих статус работника, обладающего специальными навыками, составляло 7 538 человек. Больше всего их было занято в производстве продуктов питания и напитков (2 674 чел.), сельском хозяйстве (1 130 чел.), пищевой промышленности (794 чел.), промышленном машиностроении (668 чел.) и производстве деталей машин и инструментов (621 чел.).

На ту же дату работникам, обладающим специальными навыками, было выдано 6 349 сертификатов соответствия, в 5 922 случаях выдавалось разрешение на изменение правового статуса и 5 034 человека зарегистрировались в уполномоченных организациях поддержки.

Ожидается, что в перспективе число иностранных граждан, имеющих право на получение статуса работника, обладающего специальными навыками, будет постоянно расти⁷⁷.

⁷⁵ <https://www.jpft.go.jp/jft-basic/e/index.html>

⁷⁶ <https://www.ilpt.jp/e/about/index.html>

⁷⁷ <http://www.moj.go.jp/isa/content/001335870.pdf>

Преимущества и недостатки японской модели организованного набора

На текущий момент японская система организованного набора иностранных работников состоит из двух элементов, неравных по объему, – Программы обучения технических стажеров (ТІТР), запущенной еще в 1993 году и действующей по настоящее время без каких-либо серьезных изменений и модификаций, и совершенно новой Системы работников, обладающих специальными навыками (SSW), запущенной в апреле 2019 года.

Разработка ТІТР стала ответом на бурный рост японской экономики в сочетании с развитием технического содействия и политики международного сотрудничества по оказанию помощи развивающимся странам, и полностью отвечала потребностям того временного периода. Вместе с тем Программа вступала в определенное противоречие с базовым установлением японской миграционной политики, согласно которому ввоз в страну неквалифицированных и низкоквалифицированных работников не разрешался. И с этой точки зрения Программа ТІТР стала чуть ли не единственной возможностью привлечения неквалифицированных трудящихся-мигрантов в растущую японскую экономику и это при том, что основной целью Программы была и остается ее образовательная направленность, а фундаментальным принципом – запрет на использование производственной стажировки для регулирования спроса и предложения рабочей силы. Тем не менее, Программа продолжает действовать и пользуется большим спросом у японских работодателей. К ее положительным моментам и преимуществам можно отнести следующие:

1. Развитие международного сотрудничества со странами-донорами рабочей силы (привлечение технических стажеров осуществляется на основании заключаемых двухсторонних Меморандумов о сотрудничестве), что позволяет перенаправлять избыток рабочей силы из стран-доноров в Японию, где она востребована и дает положительный экономический эффект для обоих государств;

2. Привлечение иностранных работников (технических стажеров) осуществляется целенаправленно только в те отрасли экономики, которые испытывают дефицит трудовых ресурсов;

3. Привлечение работников осуществляется на регулярной основе, что обеспечивает предсказуемость такой деятельности и возможность планирования на перспективу;

4. Регулирование привлекаемых объемов технических стажеров осуществляется за счет спроса работодателей, что в определенной мере позволяет более-менее точно соотносить спрос и предложение;

5. Относительная легкость и простота оформления необходимых документов для въезда и пребывания в Японии для потенциальных неквалифицированных иностранных работников;

6. Предварительные отбор и оценка трудовых возможностей кандидатов в технические стажеры производятся заблаговременно в странах их гражданства до въезда в Японию, что позволяет обеспечить надлежащее качество иностранной рабочей силы, привлекаемой в рамках Программы ТІТР;

7. Функционирование с 2009 года государственного механизма контроля за привлечением и использованием технических стажеров (с принятием Закона о технической стажировке и защите стажеров);

8. Наличие возможности для отдельных категорий технических стажеров по завершении участия в Программе ТІТР переходить в Систему работников, обладающих специальными навыками (SSW), что способствует росту и развитию их профессиональных квалификаций и дает право на продлении срока пребывания в Японии, а впоследствии и на статус постоянного проживания.

Вместе с тем Программа ТІТР характеризуется и серьезными недостатками, за которые она подвергается регулярной критике как в Японии, так и на международной арене. Эти недостатки были присущи программе с начала ее реализации, не свободна она от них и сейчас.

1. Основная проблема Программы ТІТР заключается в том, что декларируемая ею цель по развитию и повышению профессиональных квалификаций иностранных стажеров на самом деле не соответствует действительности, и Программа фактически представляет собой поощряемый государством механизм привлечения неквалифицированной иностранной рабочей силы в те отрасли японской экономики, где имеется существенный дефицит трудовых ресурсов и которые не пользуются спросом у местных работников.

2. Учитывая, что заявленная цель Программы и ее реальная направленность не совпадают, иностранные граждане, привлекаемые в качестве технических стажеров, не рассматриваются национальным законодательством как полноценные работники, что влечет за собой нераспространение на них норм трудового законодательства Японии.

3. Прямым следствием отмеченных выше недостатков является ситуация, при которой в рамках Программы имеют место массовые нарушения прав и интересов иностранных работников и злоупотребления со стороны привлекающих их работодателей, что приводит к многочисленным вынужденным оставлениям рабочих мест техническими стажерами (порядка 7 000 человек в год уходят в «правовую» тень). Таким образом, данная Программа в определенной мере способствует росту объемов нерегулярной миграции.

4. Программа ТИТР имеет явный эксплуатационный уклон, обусловленный тем обстоятельством, что иностранным работникам традиционно выплачивается работодателями минимальная зарплата либо зарплата, меньшая, чем зарплата местного работника за ту же выполняемую работу. В отношении технических стажеров часто не соблюдаются требования трудового и социального законодательства, их права защищены заметно хуже, чем права иных категорий работников.

5. В рамках данной Программы работники юридически лишены права менять место работы независимо от обстоятельств. Следствием отсутствия такого права становятся различные злоупотребления со стороны работодателей, чаще всего выражающиеся в отказе увеличения заработной платы и улучшении условий труда. Проявления открытой эксплуатации и нарушения прав работников носят повсеместный характер, включая случаи принудительного труда и торговли людьми.

6. Технические стажеры, занятые на однотипной неквалифицированной работе в течение длительного времени, фактически не имеют возможности повышать квалификацию или приобретать новые производственные навыки, что вступает в прямое противоречие с заявленной целью Программы ТИТР.

7. В рамках Программы не предусмотрен механизм/методика оценки потребностей в привлечении иностранных технических стажеров. В то же время, учитывая, что въезд таких работников в Японию осуществляется исключительно в визовом порядке, а их численность, по сути, регулируется текущим спросом на них непосредственно со стороны японских работодателей, следует сделать обоснованный вывод о том, что применительно к потребностям Программы ТИТР наличие такого оценочного механизма не является востребованным.

Система работников, обладающих специальными навыками (SSW), в отличие от Программы ТИТР, представляет собой изначально ориентированный именно на привлечение иностранных работников механизм компенсации дефицита трудовых ресурсов в 14 японских отраслях экономики для предприятий малого и среднего бизнеса. Следствием такого подхода стало распространение на привлекаемых трудящихся-мигрантов трудового законодательства Японии в полном объеме, что предоставляет им гораздо более высокий уровень защиты их прав и интересов по сравнению с иностранными техническими стажерами. Соответственно должен обеспечиваться и более качественный контроль за привлечением и использованием работников, обладающих специальными навыками, со стороны уполномоченных государственных структур Японии. В этом, как видится, и заключается основное преимущество SSW над Программой ТИТР. В то же время оценивать в целом эффективность SSW представляется преждевременным, поскольку эта Система внедрена относительно недавно и в силу объективных причин еще не вышла на запланированные результаты. Так, например, предполагалось, что в период с апреля 2019 по март 2020 в Японию в рамках Системы SSW придут от 32 800 до 47 500 иностранных работников, однако на практике за этот период въехали более 1 600 работников. А общий плановый показатель Системы SSW составляет 350 000 работников, обладающих специальными навыками, которые должны прибыть в Японию в течение 5 лет для занятия свободных вакансий на рынке труда стремительно стареющего японского общества.

Вместе с тем сейчас можно выделить некоторые положительные моменты внедряемой Системы:

1. Высокие гарантии обеспечения прав и законных интересов иностранных работников за счет распространения на них в полном объеме требований национального трудового законодательства. Особое значение имеет установленная обязанность работодателя выплачивать таким работникам зарплату равную или большую по сравнению с зарплатой местного работника.

2. Наличие у иностранного работника права неоднократно менять место работы в Японии по своему усмотрению.

3. Возможность беспрепятственного транзита работникам в Систему SSW из Программы TITP.

4. Возможность в рамках Системы SSW повышения своего статуса, что влечет расширение объема прав иностранного работника, предусмотренных законодательством Японии.

5. Возможность для некоторых категорий работников по мере повышения правового статуса для неограниченного числа продления визы с последующим получением статуса постоянного проживания и приобретением гражданства Японии.

6. Возможность для некоторых категорий работников по мере повышения правового статуса проживать в Японии совместно с семьями.

При этом одновременно Система SSW ставит и целый ряд вопросов, ответы на которые еще только предстоит получить. Так, пока нет ясности относительно того, что после внедрения Системы SSW будет дальше происходить с программой TITP – будет ли она модифицирована или полностью заменена Системой SSW. Также есть опасения, что SSW может «унаследовать» существующие в TITP проблемы с обеспечением и защитой прав мигрантов.

Неудовлетворенность новой Системой обусловлена, главным образом, ее прямой связью с Программой TITP и последствиями в виде потенциальных нарушений прав человека. Высказываются предложения о необходимости полного разграничения TITP и SSW и совершенствовании правоприменительной деятельности по защите прав работников в Системе SSW, чтобы не допускать нарушений, характерных для Программы TITP. Имеются серьезные опасения, что проблемы, типичные для TITP, будут воспроизводиться в рамках новой программы и что права работников, в частности, право на равное обращение и право на смену работодателя, на практике не будут обеспечиваться.

С учетом возможности перехода из Программы TITP в Систему SSW преимущество получают те иностранные работники, у которых истекает срок технической стажировки, поскольку в этом случае они освобождаются от необходимости прохождения тестирования. Все остальные обязаны пройти тестирование на владение специальными навыками и знание японского языка. Поэтому, по имеющимся оценкам, примерно 50 - 60% работников, обладающих специальными навыками, будут лицами, перешедшими из программы технической стажировки. Таким образом, если работник, стажировавшийся в рамках TITP в течение 5 лет, затем перейдет в Систему SSW, это даст ему право на временное пребывание в Японии суммарно в течение 10 лет.

Поскольку лица, желающие получить статус работника, обладающего специальными навыками, должны сдать тест на знание японского языка, доступность такого тестирования является главным препятствием для тех из них, кто находится за пределами Японии. Поэтому преимущество в данном случае имеют иностранные граждане, уже пребывающие в Японии, которым гораздо проще получить доступ к тестированию, а впоследствии и к трудоустройству.

Но проблема тестирования не единственное административное препятствие. Для получения соответствующего статуса необходимо заключить трудовой договор с работодателем, который в свою очередь должен заключить на возмездной основе договор с уполномоченной организацией поддержки, что влечет для работодателя дополнительные расходы, при этом работодатель должен принять факт того, что работник вправе в любой момент поменять место работы. В таких обстоятельствах работодателю совершенно невыгодно, чтобы работник переходил из Программы TITP в Систему SSW, так как в случае с TITP работник «жестко» привязан к работодателю и не имеет права уйти от него (т.е. расходы, понесенные на его привлечение окупятся), а в случае с SSW работник всегда может уйти к другому работодателю (т.е. расходы, связанные с его привлечением, не окупятся и приведут к убыткам работодателя). Особенно уязвимы в этом плане мелкие работодатели в сельских районах, там, где бизнес и так находится в стесненных условиях. В этой связи есть основания полагать, что новая программа не поможет устранить имеющиеся региональные перекосы с распределением рабочей силы, а проблема полноценной защиты прав работников, вероятно, сохранится.

Несмотря на то, что Система работников, обладающих специальными навыками базируется в основе своей на существующей Программе TITP со всеми присущими ей проблемными моментами, Система SSW все-таки открывает новые пути для иммиграции и возможного долгосрочного обустройства иностранных работников в Японии. Так, SSW предусматривает перспективы для роста объемов трудовой миграции, защиты прав человека, комфортабельной среды для работников и возможности их пребывания в Японии в течение неограниченного срока. Как в действительности будет

функционировать Система зависит от того, насколько полно будет реализован ее потенциал, от экономических стимулов, определяющих выбор как работодателей, так и мигрантов, и способности общества адаптироваться к глобальным экономическим и социальным изменениям.

Меморандум о сотрудничестве между Министерством юстиции, Министерством иностранных дел, Министерством здравоохранения, труда и благосостояния и Национальным управлением полиции Японии и Департаментом труда и занятости Республики Филиппины об основных рамках партнерства в целях управления системой иностранных человеческих ресурсов, имеющих правовой статус «работник, обладающий специальными навыками»

Министерство юстиции, Министерство иностранных дел, Министерство здравоохранения, труда и благосостояния и Национальное управление полиции Японии (далее совместно именуемые «Министерства и Агентства Японии») и Департамент труда и занятости Республики Филиппины (далее именуемый – Департамент Филиппин) разделяют мнение о необходимости наращивания взаимной выгоды посредством сотрудничества между двумя странами по вопросам направления и привлечения работников, обладающих специальными навыками, в порядке, предусмотренном законодательством соответствующих государств, и в рамках использования системы привлечения (далее именуется «система») человеческих ресурсов, имеющих определенный опыт и обладающих определенными навыками, которым Правительством Японии был предоставлен правовой статус «Работник, обладающий специальными навыками». Основываясь на таком понимании, Министерства и Агентства Японии и Департамент Филиппин (далее совместно именуемые «Министерства, Агентства и Департамент обоих государств») приняли решение сотрудничать, как указано ниже:

1. Цель

Цель настоящего Меморандума о сотрудничестве состоит в содействии взаимной защите работников, обладающих специальными навыками, посредством обеспечения беспрепятственного и надлежащего процесса направления из Филиппин и приема в Японии работников, обладающих специальными навыками, путем установления базовых принципов для беспрепятственного и надлежащего направления и привлечения к трудовой деятельности работников, обладающих специальными навыками (уделяя особое внимание исключению из процесса злонамеренных посреднических организаций) и разрешения проблем, связанных с направлением, приемом и пребыванием в Японии работников, обладающих специальными навыками; а также наращиванию взаимной выгоды обоих государств путем сотрудничества в надлежащем использовании системы.

2. Контактный пункт

С целью эффективного осуществления сотрудничества в соответствии с настоящим Меморандумом о сотрудничестве Министерства, Агентства и Департамент обоих государств назначают следующие контактные пункты в обоих странах.

(1) В Японии:

Управление по вопросам пребывания Департамента по вопросам пребывания и поддержки Агентства по иммиграционным услугам является основным контактным пунктом по всем вопросам, касающимся работников, обладающих специальными навыками; по вопросам, касающимся трудовых правоотношений, Управление по вопросам пребывания консультируется с Министерством здравоохранения, труда и благосостояния.

(2) В Филиппинах:

(а) *Бюро Службы предварительной занятости Администрации по трудоустройству за рубежом* является основным контактным пунктом, включая процедурные вопросы и вопросы аккредитации;

(б) расположенное в Японии *Филиппинское Бюро по труду за рубежом* является контактным пунктом по вопросам верификации документов работников, обладающих специальными навыками (включая трудовые договоры), и иных документов с целью координации деятельности на месте, а также по обеспечению благосостояния работников; и

(с) по вопросам реинтеграции возвращающихся работников, обладающих специальными навыками, контактным пунктом является *Центр национальной реинтеграции филиппинских работников, занятых за рубежом, Администрации по обеспечению благополучия работников за рубежом*.

3. Основание для сотрудничества

Сотрудничество в соответствии с настоящим Меморандумом о сотрудничестве осуществляется в рамках действующего законодательства каждой из стран. Министерства, агентства или департамент одного из государств не вправе раскрывать третьим сторонам конфиденциальную информацию министерств, агентств или департамента другого государства, полученную в результате сотрудничества и информационного обмена в рамках исполнения настоящего Меморандума о сотрудничестве, без письменного согласия министерств, агентств или департамента другого государства.

4. Сферы сотрудничества

(1) Обязательства Министерств и Агентств Японии

Министерства и Агентства Японии выполняют следующие обязательства в связи с приемом и привлечением работников, обладающих специальными навыками, из Филиппин в соответствии с применимым законодательством Японии:

(a) осуществляют проверку соответствия трудового договора, заключенного между привлекающей организацией и работником, обладающим специальными навыками, и плана поддержки иностранных граждан, имеющих статус «работник, обладающий специальными навыками (i)», подготовленный привлекающей организацией, критериям, установленным применимым иммиграционным законодательством (включая требование о том, что размер вознаграждения, указываемый в трудовом договоре с работником, обладающим специальными навыками, должен быть равным или превосходить размер вознаграждения, получаемого гражданином Японии, и требование о том, что подготовленный привлекающей организацией план поддержки иностранных граждан, имеющих статус «работник, обладающий специальными навыками (i)», должен предусматривать содействие в смене места работы), и обеспечивают добросовестное исполнение условий трудового договора;

(b) касаясь заявления о регистрации организации, уполномоченной привлекающей организацией в соответствии с заключенным между ними договором, на осуществление деятельности по реализации планов поддержки иностранных граждан, имеющих статус «работник, обладающий специальными навыками (i)», осуществляют полномочия по регистрации либо отказу в регистрации в случаях, если в отношении такой организации имеются предусмотренные иммиграционным законодательством основания для отказа в регистрации. Размещают в открытом доступе в Японии информацию о зарегистрированных организациях;

(c) осуществляют сбор отчетов и консультируют привлекающие организации, если это необходимо для обеспечения: (i) соответствия условий трудового договора с работником, обладающим специальными навыками, и плана поддержки иностранного гражданина, имеющего статус «работник, обладающий специальными навыками (i)», требованиям, установленным иммиграционным законодательством; (ii) надлежащего исполнения трудового договора с работником, обладающим специальными навыками; (iii) надлежащего исполнения планов поддержки иностранных граждан, имеющих статус «работник, обладающий специальными навыками (i)», и (iv) соответствия процесса привлечения работников, обладающих специальными навыками, требованиям иммиграционного или трудового законодательства; в случае, если не обеспечивается выполнение пунктов (i) – (iv), издают в соответствии с требованиями иммиграционного законодательства предписания по совершенствованию деятельности...;

(d) осуществляют сбор отчетов и консультируют уполномоченные организации поддержки, если это необходимо, для обеспечения надлежащего функционирования системы в части, касающейся осуществления ими деятельности по оказанию поддержки на основании согласованных планов поддержки иностранных граждан, имеющих статус «работник, обладающий специальными навыками (i)», а также аннулируют регистрацию таких организаций в случае допущенных ими нарушений;

(e) осуществляют консультирование и надзор за деятельностью привлекающих организаций или посреднических организаций в Японии в целях обеспечения исполнения условий, касающихся заработной платы, рабочего времени, безопасности и охраны здоровья, а также иных условий труда работников, обладающих специальными навыками, и повышения эффективности деятельности по управлению процессом труда;

(f) принимают необходимые меры для гарантирования надлежащего привлечения работников, обладающих специальными навыками, и недопущения к этому процессу недобросовестных посреднических организаций в Японии в соответствии с иммиграционным, трудовым и иными видами применимого законодательства;

(g) после получения от Департамента Филиппин информации о направляющей организации, намеревающейся направлять в Японию работников, обладающих специальными навыками (далее именуется «направляющая организация»), получившей разрешение Департамента Филиппин, размещают такую информацию в открытом доступе в Японии;

(h) после получения от Департамента Филиппин информации об аннулировании разрешения, предусмотренного положениями (2) (d) настоящего пункта, размещают такую информацию в открытом доступе в Японии;

(i) уведомляют Департамент Филиппин о предписании по совершенствованию деятельности (в том числе о результатах расследования, послужившего основанием для издания такого предписания), выданном привлекающей организации, и направляют Департаменту Филиппин список зарегистрированных организаций поддержки; и

(j) предоставляют по запросам Департамента Филиппин необходимую информацию, касающуюся привлечения работников, обладающих специальными навыками, из Филиппин.

(2) Обязательства Департамента Филиппин

Департамент Филиппин выполняет следующие обязательства в связи с направлением работников, обладающих специальными навыками, из Филиппин в соответствии с применимым законодательством Филиппин:

(a) проверяет, соответствует ли направляющая организация установленным требованиям, и в положительном случае выдает направляющей организации разрешение;

(b) после выдачи разрешения, указанного в предыдущем подпараграфе, размещает в открытом доступе в Филиппинах информацию с названиями и иными значимыми данными об уполномоченных направляющих организациях. Направляет информацию о таких направляющих организациях Министерством и Агентствам Японии;

(c) проводит проверки и расследования в отношении соответствующей направляющей организации при получении от Министерств и Агентств Японии информации о том, что имеющая разрешение направляющая организация может осуществлять деятельность, не соответствующую установленным требованиям, либо иную ненадлежащую деятельность, дает необходимые указания и осуществляет контроль за такой направляющей организацией, и предоставляет Министерством и Агентствам Японии результаты проведенного расследования;

(d) дает необходимые указания направляющим организациям в Филиппинах по надлежащему отбору и направлению работников, обладающих специальными навыками, из Филиппин, аннулирует разрешения в случае, если Департамент Филиппин полагает, что уполномоченная направляющая организация более не удовлетворяет установленным требованиям, и уведомляет о результатах Министерства и Агентства Японии;

(e) после получения от Министерств и Агентств Японии информации об издании предписания по совершенствованию деятельности, размещает такую информацию в открытом доступе в Филиппинах, а также размещает в открытом доступе список уполномоченных организаций поддержки, в том числе обновляемый список;

(f) издает необходимые инструкции по применению настоящего Меморандума о сотрудничестве, включая составление формы стандартного трудового договора, разработки инструкций по отбору и распределению уполномоченными направляющими организациями работников, обладающих специальными навыками; и

(g) предоставляет по запросам Министерств и Агентств Японии необходимую информацию, касающуюся направления работников, обладающих специальными навыками, из Филиппин.

(3) Информационный обмен

Министерства, Агентства и Департамент обоих государств незамедлительно осуществляют обмен необходимой и полезной информацией в целях беспрепятственного и надлежащего направления и приема работников, обладающих специальными навыками, и разрешения проблем, связанных с направлением, приемом и пребыванием в Японии работников, обладающих специальными навыками. Такая информация включает в себя информацию о действиях

посреднических организаций (индивидуальных предпринимателей и юридических лиц) в обоих государствах, участвующих в процессе найма и подбора работы для работников, обладающих специальными навыками, а также о нижеследующих действиях посреднических организаций, являющихся неправомерными:

(а) управление денежными средствами или иной собственностью работников, обладающих специальными навыками, или кандидатов на получение статуса работника, обладающего специальными навыками, (далее именуются – «работники, обладающие специальными навыками, и кандидаты»), их родственников или иного заинтересованного лица, независимо от причины, такой как инкассация депозита или иные цели;

(b) заключение любых договоров, предусматривающих денежные штрафы либо предполагающие неправомерный трансферт денежных средств или иной собственности за нарушение условий договора;

(с) нарушения прав человека работников, обладающих специальными навыками, и кандидатов, такие как физическое насилие, угрозы и ограничения их свободы;

(d) использование либо предоставление поддельных, измененных или фальшивых документов, фотографий или изображений с целью получения мошенническим путем разрешений, виз или иных удостоверяющих документов в связи с осуществлением иммиграционного контроля или визовой процедуры в Японии; либо

(е) взимание платы или иных расходов с работников, обладающих специальными навыками, и кандидатов без предоставления им калькуляции таких платежей и разъяснения размеров и разбивки расходов по статьям.

(4) Совместный комитет

Министерства, Агентства и Департамент обоих государств учреждают Совместный комитет и проводят встречи периодически или по запросу одной из Сторон в том месте, которое определяется по взаимному согласию Сторон, для обеспечения достижения цели, установленной в пункте (1) настоящего Меморандума о сотрудничестве, а также для разрешения проблем, требующих совершенствования управления системой. Ключевые темы таких встреч следующие:

(а) вопросы реализации и изменения политики обоих государств, касающейся данной системы;

(b) вопросы, касающиеся целесообразности использования посреднических организаций применительно к работникам, обладающим специальными навыками, (включая внесение необходимых корректив);

(с) вопросы, касающиеся мер корректировки разнообразных тестовых заданий, связанных с направлением и приемом работников, обладающих специальными знаниями; ненадлежащих принимающих организаций в Японии или организаций, участвующих в деятельности по поддержке иностранных граждан, имеющих статус «работник, обладающий специальными навыками (i)»...; ненадлежащих направляющих организаций в Филиппинах, а также обеспечения и защиты прав работников, обладающих специальными навыками, включая принятие специальных административных мер, направленных на урегулирование трудовых вопросов;

(d) вопросы, касающиеся имплементации квалификационных экзаменов и тестов на знание японского языка работниками, обладающими специальными навыками;

(е) вопросы, касающиеся регулирования пребывания работников, обладающих специальными навыками, в Японии; и

(f) вопросы, касающиеся надлежащего управления данной системой, а также иными системами, связанными с иммиграционным и трудовым законодательством обоих государств, которые не указаны в подпараграфах (а) – (е).

(5) Администрирование квалификационных экзаменов и тестов на знание японского языка

Министерства и Агентства Японии и министерства, ответственные за привлечение работников, обладающих специальными навыками, (далее совместно именуемые «Соответствующие министерства и агентства Японии») проводят для работников, обладающих специальными навыками, квалификационные экзамены и тесты на знание японского языка. Детальные планы проведения в Филиппинах экзаменов и тестов направляются в адрес Департамента Филиппин по дипломатическим каналам. В случае получения Департаментом Филиппин и департаментом, отвечающим за тестирование (далее совместно именуются «Соответствующие департаменты Филиппин»), запроса от Соответствующих министерств и агентств Японии на оказание содействия в проведении тестов и иных

действий, связанных с обучением японскому языку, либо действий по тестированию на владение японским языком,... Соответствующие департаменты Филиппин оказывают запрашиваемое содействие.

Кроме того, в случае, если Соответствующие министерства и агентства Японии и Соответствующие департаменты Филиппин получают информацию, касающуюся тестов, о том, что тест был пройден иным лицом, имела место подделка или изменение документов, удостоверяющих прохождение теста, или были совершены иные противоправные действия, они незамедлительно обмениваются такой информацией в соответствии с параграфом 4(3) настоящего Меморандума от сотрудничества.

(б) Защита прав работников

Министерства и Агентства Японии и Департамент Филиппин содействуют обеспечению благосостояния работников, обладающих специальными навыками, из Филиппин в Японии и защищают их права в соответствии с законодательством каждой из Сторон.

5. Пересмотр основ сотрудничества

На основании анализа системы привлечения работников, обладающих специальными навыками, который будет проведен через два года после начала функционирования такой системы, основы сотрудничества Сторон, установленные настоящим Меморандумом о сотрудничестве, могут быть при необходимости пересмотрены. Содержание настоящего Меморандума о сотрудничестве может быть при необходимости изменено или дополнено по обоюдному письменному согласию обоих государств.

б. Дата начала действия

Настоящий Меморандум о сотрудничестве действует с 1 апреля 2019 года.

Подписан 19 марта 2019 года в Токио, Япония.

За Министерство юстиции Японии

За Департамент труда и занятости
Республики Филиппины

За Министерство иностранных дел Японии

За Министерство здравоохранения, труда и
благосостояния Японии

За Национальное Управление полиции Японии

Соглашение, касающееся Программы обучения технических стажеров (Модельное Соглашение)

[«Наименование Направляющей организации»] в [«Название государства»] (далее именуемая «Направляющая организация») и [«Организация, осуществляющая контроль за обучением технических стажеров»] в Японии (далее именуемая «Контролирующая организация») заключили соглашение (далее именуемое «Соглашение») по Программе обучения технических стажеров (далее именуемой «ТІТР»), реализуемой Контролирующей организацией и организацией, осуществляющей обучение технических стажеров (далее именуемой «Стажирующая организация»), в отношении технических стажеров, направляемых Направляющей организацией, в соответствии с законодательством обоих государств согласно следующим требованиям и условиям.

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Цель

ТІТР имеет целью передачу квалификаций, технологий и знаний, накопленных японской промышленностью (далее именуемых «Квалификации»), [«Название государства»] в соответствии с законодательством Японии путем приобретения техническими стажерами соответствующих квалификаций, внесение вклада в повышение человеческого потенциала для развития промышленности [«Название государства»] и содействие взаимопониманию и дружбе между государствами.

Глава 2. Общие основы ТІТР

Статья 2. Срок пребывания в Японии

1. Срок пребывания в Японии устанавливается отдельно для каждого из правовых статусов «Технический стажер (i)(b)» и «Технический стажер (ii)(b)» в соответствии с Законом об иммиграционном контроле и признании беженцами (далее именуемый «Закон»).

2. Срок пребывания для «Технического стажера (i)(b)» не может превышать 1 года.

3. Общий срок пребывания для «Технического стажера (i)(b)» и «Технического стажера (ii)(b)» не может превышать 3 лет, при условии, что на изменение статуса «Технический стажер (i)(b)» на статус «Технический стажер (ii)(b)» с последующим продлением срока пребывания для «Технического стажера (ii)(b)» получено разрешение Регионального Бюро по иммиграции. Для этого техническим стажерам необходимо после получения согласия Направляющей организации, Контролирующей организации и Стажирующей организации обратиться за разрешением на изменение статуса и продление срока пребывания.

Статья 3. Лекции в Японии, предварительные лекции или лекции, проводимые сторонними организациями, до въезда в Японию

1. Лекции, которые предлагаются техническим стажерам после въезда в Японию в соответствии с положениями Закона, проводятся Контролирующей организацией в установленном порядке.

2. Количество лекционных часов должно быть не менее 1/6 (одной шестой) части срока пребывания для «Технического стажера (i)(b)». Это количество может быть сокращено до 1/12 (одной двенадцатой) части срока пребывания, если Контролирующая организация [«Название государства»] проводила предварительные лекции либо проведение лекций осуществлялось общественной организацией или образовательной организацией [«Название государства»] в течение не менее 1 месяца либо в течение 160 часов в течение 6 месяцев предшествующих въезду технического стажера в Японию, а содержание таких лекций соответствовало условиям, указанным в следующем параграфе.

3. Предварительные лекции в [«Название государства»] либо лекции, проводимые сторонними организациями, должны быть организованы в форме аудиторного занятия (включая выездное занятие) в [«Название государства»] для изучения японского языка, получения общих знаний о жизни в Японии и знаний, необходимых для приобретения Квалификаций.

Статья 4. Техническая стажировка

1. Техническая стажировка в соответствии с «Технической стажировкой (i)(b)» проводится после завершения курса лекций на основании трудового договора, заключенного между техническим стажером и Стажирующей организацией, согласно плану стажировки, подготовленному Контролирующей организацией.

2. Техническая стажировка в соответствии с «Технической стажировкой (ii)(b)» проводится по тем же Квалификациям и в той же Стажирующей организации, что и для «Технической стажировки (i)(b)», на основании трудового договора, заключенного между техническим стажером и Стажирующей организацией, согласно плану стажировки, подготовленному Контролирующей организацией или Стажирующей организацией.

3. Техническая стажировка проводится под ответственность и под контролем Контролирующей организацией при четком распределении компетенции между Контролирующей и Стажирующей организациями.

Статья 5. Координатор технической стажировки и консультант, оказывающий содействие техническим стажерам

1. В соответствии с Квалификациями, которые предполагает приобрести технический стажер, Стажирующая организация назначает в качестве координатора технической стажировки (именуемого далее «Координатор») штатного работника, имеющего опыт работы не менее 5 лет, а также консультантов по оказанию содействия техническим стажерам (далее именуемый «Консультант»), курирующего технических стажеров и оказывающего им консультационные услуги.

2. Контролирующая организация прилагает усилия для повышения уровня квалификации Координаторов и Консультантов Стажирующей организации с тем, чтобы они могли оказывать услуги надлежащего качества.

Статья 6. Требования к техническим стажерам

Лица, желающие стать техническими стажерами, должны удовлетворять следующим требованиям.

(1) В [«Название государства»] они должны осуществлять трудовую деятельность по Квалификациям, которые они намереваются приобрести в Японии, либо иметь опыт осуществления такого рода трудовой деятельности.

(2) После завершения технической стажировки и возвращения в страну гражданства они должны быть задействованы на работах, где требуются Квалификации, полученные в Японии.

(3) Для приобретения Квалификаций в Японии они должны быть рекомендованы правительственной организацией или организацией местного органа власти [«Название государства»] либо аналогичной организацией.

(4) Они имеют представление о ТИТР и у них есть высокая мотивация для получения Квалификаций.

(5) Они не моложе 18 лет.

(6) Они, в принципе, не имели опыта обучения или технической стажировки в Японии в прошлом.

(7) У них имеется базовое образование для изучения японского языка, что является условием участия в технической стажировке.

Глава 3. Деятельность по трудоустройству

Статья 7. Трудоустройство с использованием бизнес связей Направляющей и Контролирующей организаций

Для беспрепятственной реализации ТИТР Направляющая организация и Контролирующая организация устанавливают между собой отношения в соответствии с законодательством обоих государств, осуществляют действия по трудоустройству согласно их компетенции и сотрудничают друг с другом, начиная с найма лиц, желающих стать техническими стажерами (далее именуются «Кандидаты в технические стажеры»), отбора Кандидатов в технические стажеры (соискатели работы), сопровождения Стажирующих организаций, готовых принять технических стажеров, реагирования на запросы и предоставления информации для консультирования Кандидатов в технические стажеры и Стажирующих организаций, соотнесения/сведения Кандидатов в технические стажеры со

Стажирующими организациями, и заканчивая заключением трудовых договоров в соответствии с положениями статей 8 – 12 настоящего Соглашения.

Статья 8. Компетенция Направляющей организации и Контролирующей организации при трудоустройстве

1. Направляющая организация наделяется следующими правами и обязанностями.

(1) Набирает Кандидатов в технические стажеры и принимает от них заявления.

(2) Производит отбор Кандидатов в технические стажеры, удовлетворяющих требованиям, указанным в статье 6, и составляет список соискателей работы из отобранных Кандидатов в технические стажеры, и обеспечивать его конфиденциальность.

(3) Направляет список соискателей работы, указанный в предыдущем подпараграфе (2), Контролирующей организации и предоставляет Контролирующей организации иную необходимую информацию.

(4) Разъясняет особенности ТИТР, основанные на положениях настоящего Соглашения, Кандидатам в технические стажеры и отвечает на их вопросы.

(5) Предоставляет информацию о Стажирующих организациях и условиях трудового найма, включая условия труда, предлагаемые Стажирующими организациями, разъясняет их Кандидатам в технические стажеры таким образом, чтобы они полностью осознавали предлагаемые условия труда, и ведет информационное обеспечение трудовых наймов.

(6) Принимает надлежащие меры, чтобы соотнести/свести Кандидатов в технические стажеры со Стажирующими организациями способом, согласованным по итогам переговоров и консультаций с соответствующей Стажирующей организацией.

(7) Ведет учет результатов соотнесения/сведения Кандидатов в технические стажеры. 2.

Контролирующая организация наделяется следующими правами и обязанностями.

(1) Приглашает к участию Стажирующие организации и принимает предложения о вакансиях.

(2) Подтверждает и в дальнейшем осуществляет сопровождение Стажирующих организаций, ведет список вакансий для технических стажеров и обеспечивает его конфиденциальность.

(3) Направляет список вакансий, указанный в предыдущем подпараграфе (2), Направляющей организации и предоставляет Направляющей организации иную необходимую информацию.

(4) Разъясняет особенности ТИТР, основанные на положениях настоящего Соглашения, Стажирующим организациям и отвечает на их запросы.

(5) Предоставляет Стажирующим организациям список соискателей работы и обеспечивает его конфиденциальность.

(6) Принимает надлежащие меры, чтобы соотнести/свести Кандидатов в технические стажеры со Стажирующими организациями способом, согласованным по итогам переговоров и консультаций с Направляющей организацией.

(7) Ведет учет итогов трудоустройства Стажирующей организацией.

Статья 9. Поддержка Направляющей и Контролирующей организаций

Направляющая организация и Контролирующая организация принимают по результатам переговоров и консультаций надлежащие меры необходимой поддержки, направленные на содействие заключению трудовых договоров между Стажирующей организацией и Кандидатами в технические стажеры.

Статья 10. Соглашение между соискателями работы и работодателями

Направляющая организация и Контролирующая организация заблаговременно обеспечивают достижение соглашения по вопросу трудоустройства между целевыми Кандидатами в технические стажеры и Стажирующими организациями, исходя из имеющихся бизнес связей обеих Сторон.

Статья 11. Конфиденциальность

Направляющая организация и Контролирующая организация используют информацию персонального характера, полученную в соответствии с положениями настоящей Главы, исключительно в целях трудоустройства, исходя из имеющихся бизнес связей обеих Сторон, обеспечивают надлежащее обращение с ней, и несут ответственность за сохранение конфиденциальности такой информации.

Статья 12. Распределение расходов, связанных с трудоустройством

1. В связи с необходимыми расходами, возникающими при трудоустройстве..., у Направляющей организации и Контролирующей организации (далее именуемые «Расходы на трудоустройство»), обе Стороны определяют субъектов таких расходов и устанавливают коэффициент распределения расходов между ними по итогам консультаций с учетом компетенции, установленной положениями настоящей Главы.

2. Возникающие при трудоустройстве расходы, указанные в предыдущем параграфе, устанавливаются отдельно путем четкого разграничения управленческих расходов, связанных с направлением технических стажеров, установленных в статье 23, смешанных расходов при направлении технических стажеров, установленных в статье 24, и расходов по контролю над техническими стажерами, установленными в статье 25.

3. Никакие виды расходов, которые несет Контролирующая организация в соответствии с параграфом 1 настоящей статьи, не могут компенсироваться за счет Кандидатов в технические стажеры либо Стажирующих организаций.

(В случае если Контролирующая организация осуществляет трудоустройство на платной основе путем взыскания фактически понесенных расходов, параграф 3 излагается в следующей редакции:)

3. Никакие виды расходов, которые несет Контролирующая организация в соответствии с параграфом 1 настоящей статьи, не могут компенсироваться за счет Кандидатов в технические стажеры либо Стажирующих организаций. Вместе с тем это не препятствует Контролирующей организации компенсировать за счет Стажирующей организации фактически понесенные расходы в размерах, установленных Таблицей комиссионных расходов, с уведомлением Министра здравоохранения, труда и благосостояния.

Статья 13. Отбор технических стажеров

В результате процесса трудоустройства, установленного настоящей Главой, Кандидаты в технические стажеры становятся техническими стажерами путем заключения трудовых договоров со Стажирующими организациями и завершения процедуры въезда в Японию.

Глава 4. Обращение с техническими стажерами

Статья 14. Обращение с техническими стажерами

1. В отношении технических стажеров в период лекций, проводимых после их въезда в Японию, осуществляются следующие мероприятия:

(1) В течение срока преподавания лекций в начале пребывания в Японии Контролирующая организация один раз в месяц в установленный день производит прямые полные выплаты денежного содержания, покрывающие фактические расходы на проживание, с тем, чтобы обеспечить техническим стажерам средний уровень жизни по стране. Указанное содержание, включающее в себя расходы на питание, номинируется в японских иенах из расчета на одного человека в месяц по следующей схеме: месячное денежное содержание: [цифра] иен (расходы на питание: [цифра] иен). Если содержание выплачивается наличными средствами, технический стажер обязан подтвердить получение распиской. Если посещение лекций в Японии связано с транспортными расходами, такие фактические расходы компенсируются техническим стажерам дополнительно.

(2) На период преподавания лекций Контролирующая организация обеспечивает технических стажеров жилыми помещениями на безвозмездной основе. Жилые помещения должны быть оборудованы всем необходимым для повседневной жизни.

(3) Количество лекционных часов не должно превышать 40 часов в неделю и лекции не могут проводиться в иное время или иные дни, чем заранее назначенные.

(4) Контролирующая организация оплачивает частную страховку от несчастных случаев, такую как комплексная страховка иностранных технических стажеров, и принимает меры по обеспечению безопасности в случаях смерти, травмы или заболевания в период проведения лекций.

2. В отношении технических стажеров в период стажировки (за исключением периода лекций) осуществляются следующие мероприятия:

(1) После завершения лекций технический стажер приступает к технической стажировке на основании трудового договора со Стажирующей организацией, при этом указанный трудовой договор должен быть заключен с учетом процедур въезда в Японию и вступает в силу после завершения лекций. Кроме того, на этапе заключения Стажирующей организацией трудового договора, уведомление о требованиях и условиях трудоустройства технических стажеров направляется им на двух языках (их родном и японском).

(2) Стажирующая организация выплачивает заработную плату техническим стажерам напрямую и в полном объеме один раз в месяц в установленный день. Помимо удержания налогов и выплат на социальное страхование, установленных законодательством Японии, допускаются иные удержания из заработной платы на основании соглашения между руководством и работниками, если такие удержания согласованы обеими сторонами. Вместе с тем, размер удержания, установленный соглашением, не может превышать фактических расходов.

Кроме того, в случае, если выплата заработной платы осуществляется в наличной форме, Стажирующая организация предоставляет техническому стажеру детализацию суммы заработной платы и берет с него расписку в получении денежных средств, проставляемую в зарплатную ведомость. В случае выплаты банковским переводом Стажирующая организация заключает соглашение о банковском переводе между руководством и работниками, получает согласие технических стажеров и предоставляет им детализацию суммы заработной платы.

В случае возникновения командировочных расходов в период технической стажировки в Японии Стажирующая организация выплачивает денежное содержание, включающее в себя расходы на командировку технических стажеров в соответствии с правилами Стажирующей организации.

(3) На период технической стажировки Контролирующая организация или Стажирующая организация предоставляет техническим стажерам жилое помещение безвозмездно или на возмездной основе.

(4) В течение периода технической стажировки рабочее время, в принципе, не может превышать 40 часов в неделю и 8 часов в день, за исключением перерыва. В то же время, если между руководством и работниками заключено соглашение, Стажирующая организация может разрешить техническим стажерам работать сверхурочно и в выходные дни в соответствии с таким соглашением. За сверхурочную работу Стажирующая организация производит дополнительные выплаты. Однако даже в случаях, когда Стажирующая организация разрешает техническим стажерам сверхурочную работу, работу в выходные дни или работу в ночное время, Стажирующая организация должна учитывать эти обстоятельства с тем, чтобы технические стажеры не перерабатывали, как это определено целями TITP, и создать систему руководства техническими стажерами.

Статья 15. Запрет на взимание депозита

1. Направляющая организация, Контролирующая организация или Стажирующая организация (далее в настоящей статье именуемые «Направляющая организация и др.») не вправе взимать депозит с технических стажеров или их супругов, прямых родственников или родственников, проживающих совместно с ними, или иных лиц, имеющих близкие социальные отношения с техническими стажерами (далее в настоящей статье именуемые «Технические стажеры и др.»), в связи со стажировкой технических стажеров в Японии.

2. В связи со стажировкой технических стажеров в Японии Направляющая организация и др. не вправе осуществлять контроль денежных средств или иной собственности указанных Технических стажеров и др. на основании каких бы то ни было номинальных условий и не вправе планировать такие действия до окончания срока указанной стажировки.

3. Направляющая организация и др. не вправе заключать соглашения с Техническими стажерами и др. по вопросам оплаты штрафов за неисполнение условий трудового договора и ненадлежащего перевода денежных средств или иной собственности, и не вправе планировать заключение такого соглашения до окончания срока стажировки.

Статья 16. Приостановление технической стажировки

Если в отношении технического стажера применим один из нижеследующих пунктов, Направляющая организация, Контролирующая организация и Стажирующая организация запрашивают объяснения от

такого технического стажера, проводят консультации между собой и могут приостановить техническую стажировку указанного технического стажера, и репатриировать его в государство гражданства.

(1) В случае нарушения статьи 6;

(2) В случае нарушения статьи 20(4); и

(3) В случае, если по обстоятельствам, связанным с таким техническим стажером, дальнейшее продолжение технической стажировки является затруднительным или неправомерным.

Статья 17. Временное возвращение технических стажеров

По поводу временного возвращения технических стажеров, имеющих статус «Технический стажер (i)(b)» или «Технический стажер (ii)(b)», в государства гражданства во время их пребывания в Японии устанавливается, что временное возвращение может быть разрешено на срок [количество дней], если Контролирующая организация и Стажирующая организации посчитают это допустимым, а Региональное бюро по иммиграции разрешит повторный въезд в Японию.

При этом технические стажеры, Направляющая организация, Контролирующая организация или Стажирующая организация проводят консультации, по результатам которых решается вопрос о том, на чей счет следует отнести расходы, возникающие в связи с временным возвращением, в зависимости от причин временного возвращения.

Глава 5. Компетенция Направляющей и Контролирующей организаций

Статья 18. Компетенция Направляющей организации

Направляющая организация, помимо прав и обязанностей, указанных в иных статьях настоящего Соглашения, наделяется следующими правами и обязанностями.

(1) Назначение лица, ответственного за управление или коммуникации в связи с реализацией ТИТР;

(2) Выполнение юридических процедур в своем государстве, касающихся въезда и пребывания в Японии технических стажеров;

(3) Отбор Кандидатов в технические стажеры в соответствии со статьями главы 3;

(4) Проведение медицинского освидетельствования (включая осмотр стоматолога) и уведомление о результатах освидетельствования Контролирующей организации;

(5) Оказание поддержки в проведении лекций и т.д. на доверительной основе в соответствии с параграфами 2 и 3 статьи 3. Проведение занятий по ориентации перед отправкой;

(6) Подготовка документов, необходимых для въезда и пребывания в Японии; и

(7) Координация действий с Контролирующей организацией и выполнение иных действий, необходимых для беспрепятственной реализации ТИТР.

Статья 19. Компетенция Контролирующей организации

Контролирующая организация, помимо прав и обязанностей, указанных в иных статьях настоящего Соглашения, наделяется следующими правами и обязанностями.

(1) Назначение лица, ответственного за управление или коммуникации в связи с реализацией ТИТР;

(2) Выполнение юридических процедур в Японии для организации въезда и пребывания технических стажеров в Японии. Тем не менее, это не отменяет обязанности Стажирующей организации осуществлять процедуры для обеспечения их пребывания в Японии;

(3) Обеспечение помещениями для проживания и проведения лекций. Это включает в себя случаи, когда помещения для проживания предоставляются Стажирующей организацией;

(4) Разработка планов технической стажировки для «Технических стажеров (i)(b)»;

(5) Контроль и руководство надлежащей технической стажировкой в Стажирующей организации на основании планов технической стажировки;

(6) Контроль и руководство Стажирующей организацией (за исключением тех, которые указаны в подпараграфе (5));

(7) Надлежащее реагирование на различные запросы технических стажеров;

(8) Подбор новой Стажирующей организации в случаях, когда продолжение технической стажировки становится затруднительным по причинам, не связанным с техническими стажерами, включая банкротство Стажирующей организации (только в случае, если технические стажеры желают продолжить стажировку); и

(9) Выполнение иных действий, необходимых для беспрепятственной реализации ТИТР, включая координацию действий с Направляющей организацией.

Статья 20. Обеспечение соблюдения установленных требований техническими стажерами

Направляющая организация прилагает усилия к тому, чтобы технические стажеры соблюдали следующие требования и установления во время их пребывания в Японии. Кроме того, Направляющая организация взаимодействует с Контролирующей организацией и Стажирующей организацией, и осуществляет руководство техническими стажерами таким образом, чтобы обеспечить соблюдение с их стороны указанных требований во время пребывания в Японии.

(1) Они обязаны добросовестно завершить техническую стажировку, руководствуясь указаниями Координаторов и Консультантов.

(2) Они должны эффективно применить приобретенные Квалификации на рабочем месте после возвращения в государства гражданства и вносить вклад в развитие промышленности своих стран.

(3) Им запрещается приглашать в Японию и совместно проживать в Японии со своими семьями.

(4) Им запрещается заниматься иной приносящей доход деятельностью, помимо той, которая разрешена в соответствии с их правовым статусом.

(5) Во время пребывания в Японии они должны обеспечивать сохранность своего паспорта и сертификата о регистрации иностранного гражданина.

(6) Они обязаны вернуться в государства гражданства незамедлительно по окончании технической стажировки.

Статья 21. Последующий мониторинг после возвращения в государства гражданства

1. Во взаимодействии с Направляющей организацией Контролирующая организация осуществляет последующий мониторинг с целью контроля использования техническими стажерами приобретенных в Японии квалификаций после возвращения в государства гражданства.

2. Направляющая организация в [название страны] агрегирует результаты мониторинга использования приобретенных в Японии квалификаций и представляет отчет Контролирующей организации или Стажирующей организации.

Статья 22. Меры, принимаемые при несчастных случаях, при совершении преступлений/побегах

При несчастных случаях, совершении преступлений или побегов с участием технических стажеров Контролирующая организация немедленно уведомляет Направляющую организацию и, по результатам консультаций с Направляющей организацией, принимает необходимые меры в соответствии с законодательством Японии.

Глава 6. Распределение расходов и иное

Статья 23. Разбивка управленческих расходов, возникающих в связи с направлением технических стажеров

При реализации ТИТР расходы, которые несет Направляющая организация (далее именуемые «Управленческие расходы по направлению технических стажеров», за исключением прочих расходов, регулируемых статьей 24, и расходов на трудоустройство, связанных с обследованием и отбором Кандидатов в технические стажеры) складываются из следующих затрат:

(1) расходы Направляющей организации на медицинское освидетельствование и стоматологический осмотр, которые производятся такой организацией до отправки Кандидатов в технические стажеры, а равно и иные расходы, связанные с медицинским освидетельствованием;

(2) расходы Направляющей организации на проведение предварительных лекций, включая изучение японского языка, ознакомление с японским образом жизни, а также компенсационные отпускные выплаты в этот период;

(3) расходы Направляющей организации на обеспечение связи или проведение консультаций с компаниями других направляющих государств или с Контролирующей организацией;

(4) расходы Направляющей организации на командирование своих сотрудников в Японию для консультирования технических стажеров и оказания им содействия (включая расходы на принятие мер, когда с техническими стажерами происходят несчастные случаи); и

(5) иные расходы Направляющей организации, возникающие в процессе реализации настоящей Программы.

Статья 24. Прочие расходы, возникающие в связи с направлением технических стажеров

Кроме расходов, указанных в предыдущей статье, прочие расходы, возникающие в связи с направлением технических стажеров, складываются из следующих затрат:

- (1) расходы на медицинское и стоматологическое освидетельствование;
- (2) пошлины за получение паспорта и визы;
- (3) расходы, связанные с перемещениями внутри [название государства] до выезда в Японию и после возвращения из Японии; и
- (4) иные расходы Направляющей организации, возникающие в [название государства] в связи с направлением технических стажеров.

Статья 25. Разбивка расходов, возникающих в связи с контролем над техническими стажерами

При реализации ТИТР расходы, которые несет Контролирующая организация (далее именуемые «Расходы на контроль над техническими стажерами», за исключением расходов на трудоустройство, связанных с обследованием и отбором Кандидатов в технические стажеры), складываются из следующих затрат:

- (1) расходы на обеспечение связи и проведение консультаций с Направляющей организацией;
- (2) расходы на процедуру отбора Стажирующих организаций;
- (3) расходы на подготовку к приему технических стажеров, включая проведение разъяснительных встреч в Японии;
- (4) расходы на командировки, указанные в статье 26;
- (5) расходы на меры компенсации при несчастном случае, произошедшем в период преподавания лекций;
- (6) расходы на проведение лекций;
- (7) расходы на контроль над Стажирующими организациями и руководство ими в ходе выездных посещений;
- (8) расходы на предоставление жилых помещений;
- (9) расходы на принятие мер по обращениям технических стажеров;
- (10) расходы на командировки в направляющие государства для проведения встреч и проверки условий выполнения ТИТР; и
- (11) иные расходы Контролирующей организации, возникающие в процессе реализации настоящей Программы.

Статья 26. Распределение расходов

В связи с расходами, возникающими при реализации ТИТР, Управленческие расходы по направлению технических стажеров, установленные статьей 23, и Прочие расходы по направлению технических стажеров, установленные статьей 24, относятся на счет Направляющей организации и Контролирующей организации пропорционально произведенным ими затратам по итогам взаимных консультаций; Расходы на контроль над техническими стажерами, установленные статьей 25, относятся на счет Контролирующей организации и Стажирующей организации. Поездки технических стажеров в Японию для участия в стажировке и возвратные поездки в государства их гражданства по окончании стажировки оплачиваются Контролирующей организацией и Стажирующей организацией согласно схеме: от последнего пункта, откуда технические стажеры осуществляют выезд из государств своего гражданства, до первого пункта в Японии, откуда они возвращаются после завершения стажировки.

Статья 27. Управление расходами по направлению технических стажеров

1. В случаях, если Контролирующая организация решает покрыть часть Управленческих расходов по направлению технических стажеров, установленных статьей 23, и Прочих расходов по направлению технических стажеров, установленных статьей 24, Контролирующая организация переводит согласованную обеими Сторонами сумму Направляющей организации. При этом Контролирующая организация отдельно уведомляет Направляющую организацию о разбивке той части Управленческих

расходов по направлению технических стажеров и Прочих расходов по направлению технических стажеров, которую она покрывает.

2. Управленческие расходы по направлению технических стажеров в течение срока технической стажировки составляет [цифра] иен в месяц на человека.

3. Контролирующая организация ежемесячно взимает со Стажирующей организации Управленческие расходы по направлению технических стажеров и переводит полученные средства Направляющей организации раз в [цифра] месяц (а, ев) единой суммой.

4. В связи с Управленческими расходами по направлению технических стажеров Контролирующая организация открывает специальный банковский счет...

Глава 7. Иные положения

Статья 28. Меморандум к Соглашению, касающемуся ТИТР

В связи с [] и [] применяется «Меморандум к Соглашению, касающемуся ТИТР», подготовленный отдельно.

Статья 29. Толкование Соглашения

В случае сомнений при толковании статей настоящего соглашения либо в случае неурегулированности какого-либо вопроса нормами Соглашения, Стороны проводят двухсторонние консультации и принимают решение в соответствии с целью ТИТР.

Статья 30. Разрешение споров

В случае возникновения споров в связи с реализацией ТИТР Направляющая организация и Контролирующая организация прилагают усилия к его разрешению путем проведения двухсторонних консультаций с учетом цели ТИТР и законодательства Японии, а также принимая во внимание дружественные отношения между Сторонами. В случае возникновения неустранимого разногласия, такое разногласие разрешается соответствующими органами исполнительной власти (министерствами) или решением суда Японии.

Статья 31. Вступление Соглашения в силу

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания. В случае издания соответствующими органами исполнительной власти (министерствами) Японии указания в связи с выявлением условий, не соответствующих содержанию настоящего Соглашения, либо возникновением вопроса, не урегулированного настоящим Соглашением, заинтересованные стороны должны руководствоваться таким указанием, а Контролирующая организация должна незамедлительно уведомить Направляющую организацию о сути проблемы в письменном виде. Впоследствии, такая проблема подлежит приоритетному урегулированию в настоящем Соглашении.

Статья 32. Прекращение действия Соглашения

Настоящее Соглашение прекращает свое действие в одном из следующих случаев.

(1) В случае, если Программа ТИТР, являющаяся предметом настоящего соглашения, завершится (датой прекращения действия настоящего соглашения считается дата завершения ТИТР); и

(2) В случае, если продолжение технической стажировки оказывается невозможным и технические стажеры возвращаются в государство гражданства (в этом случае Контролирующая организация уведомляет об этом Направляющую организацию в письменном виде, и датой прекращения действия Соглашения является дата отправки соответствующего уведомления).

В удостоверение чего Стороны заключили настоящее Соглашение на японском языке и на языке [название страны] в двух экземплярах, по одному для каждой Стороны.

Направляющая организация [название страны]

_____ (подпись)

« ___ » _____

Контролирующая организация [название страны]

_____ (подпись)

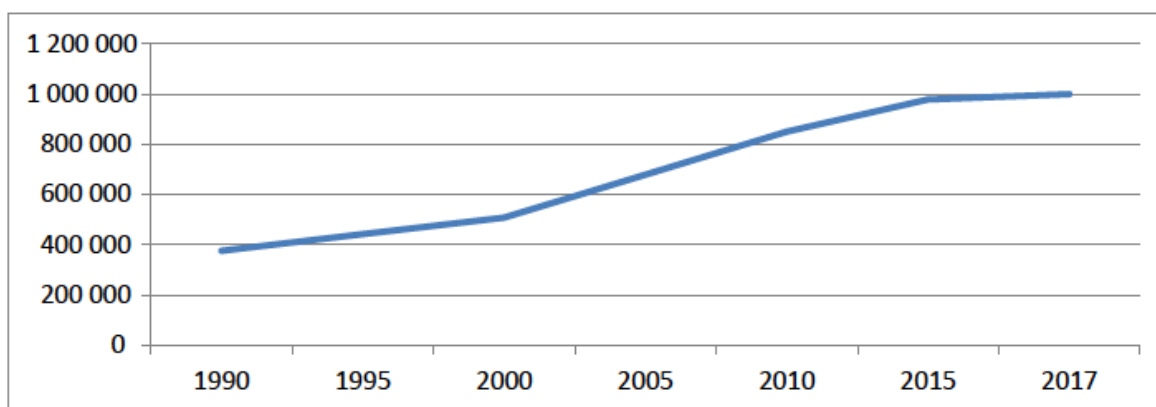
« ___ » _____

КИТАЙ

КОНТЕКСТ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МИГРАЦИОННУЮ ПОЛИТИКУ

За последние несколько десятилетий Китай претерпел огромные политические, экономические и демографические изменения, которые повлияли на миграционную ситуацию и привели к появлению новых тенденций в этой области. Необходимым ответом на эти вызовы стал процесс формирования новой иммиграционной политики, соответствующий статусу государства назначения.

Динамика международной иммиграции в Китай, 1990-2017



Источник: «Международные миграционные потоки: 2017», Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН, отдел народонаселения, 2017.⁷⁸

По мере экономического роста Китая увеличиваются и потоки международной миграции. В целом, можно выделить две основные группы международных мигрантов, въезжающих в страну:

- иностранцы китайского происхождения, возвращающиеся в Китай, в основном, из экономически развитых стран с высоким уровнем образования и опыта в самых разных сферах;
- иностранцы, въезжающие в Китай в целях работы, учебы, туризма, деловых поездок/участия в конференциях, посещения членов семьи, воссоединения семьи, в качестве членов экипажей морских и воздушных судов.

В настоящее время Китай демонстрирует открытость и готовность принимать тех, кто сможет внести вклад в развитие страны. Эта ситуация нашла отражение в миграционном законодательстве Китая – Законе об административном управлении выездом и въездом, принятом в июне 2012 года Постоянным комитетом Всекитайского собрания народных представителей. Самая первая статья Закона декларирует стремление достижения баланса между необходимостью обеспечить контроль и использовать возможности, которые предоставляет иммиграция в страну: «В целях регулирования управления выездом/въездом, защиты суверенитета, безопасности и социального порядка Китайской Народной Республики, а также содействия международному обмену и открытости внешнему миру, формулируется настоящий Закон»⁷⁹. С другой стороны, Закон облегчает вышеупомянутым группам въезд и пребывание в Китае⁸⁰.

Некоторые статьи закона были разработаны специально для укрепления связей с миллионами этнических китайцев, живущих за пределами Китая, Гонконга и Макао. Многие представители этой диаспоры обладают навыками, необходимыми Китаю для модернизации своей экономики. Закон предоставляет китайским соотечественникам за рубежом расширенные права на покупку недвижимости и пользование социальными, медицинскими и образовательными услугами. Кроме

⁷⁸ <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp>

⁷⁹ <https://www.migrationpolicy.org/article/destination-china-country-adjusts-its-new-migration-reality>

⁸⁰ <https://www.migrationpolicy.org/article/destination-china-country-adjusts-its-new-migration-reality>

того, были введены две новые категории виз (Q1 и Q2) для людей, имеющих семейные связи с Китаем, которым больше не нужно вписываться в другие категории виз для въезда и пребывания в Китае. Важно отметить, что супруги граждан Китая теперь могут находиться в Китае по визе Q1, а не по туристической визе, хотя она и не позволяет работать в стране.

Еще одной из долгосрочных целей Китая является привлечение квалифицированных иностранцев, не являющихся этническими китайцами. Закон 2012 года ввел новую категорию виз для облегчения иммиграции специалистов высокого уровня и ускоренный механизм их получения. Трудовые визы предназначены для специалистов в секторах, сталкивающихся с дефицитом квалификаций.

В начале 2000 года Китай начал осознавать, что в современной экономике знаний человеческие ресурсы должны быть приоритетом. Поэтому привлечение человеческого капитала может оказать глубокое влияние на экономические, политические и социальные преобразования страны.

В результате, 6 июня 2010 года совместным решением Центрального комитета Коммунистической партии Китая (КПК) и Государственного совета был утвержден Национальный план развития талантов.

Это национальная стратегия развития талантов, которая стала краеугольным камнем в усилиях по борьбе с возникающими проблемами развития и поддержанию экономического роста Китая. Документ представляет собой план создания высококвалифицированной национальной рабочей силы в течение 10 лет и является первой национальной программой развития национальных человеческих ресурсов Китая, имеющей жизненно важное значение для будущего страны. В плане подчеркивается, что талант является главным приоритетным ресурсом для социально-экономического развития, и перечисляются шесть основных категорий талантов, которые правительство будет помогать развивать:

- 1) политические лидеры и государственные служащие;
- 2) предприниматели;
- 3) технические специалисты;
- 4) высококвалифицированные этнические китайцы, специализирующиеся в различных отраслях промышленности;
- 5) высококвалифицированные этнические китайцы, специализирующиеся в области сельского хозяйства;
- 6) профессиональные социальные работники.

Национальный план развития талантов (2010-2020 годы)⁸¹

Национальный план развития талантов можно рассматривать как новую национальную стратегию по превращению Китая из страны тяжелого физического труда в страну талантов. Хотя этот план был разработан центральным правительством для реализации на высших уровнях управления, он уже побудил многие китайские провинциальные и муниципальные органы управления разработать местные планы развития талантов.

Благодаря этому во многих регионах, особенно нуждающихся в высококвалифицированных кадрах, был сделан акцент на развитии талантов. Провинция Гуандун является хорошим примером такой деятельности, особенно с учетом того, что она сильно пострадала от глобального финансового кризиса и последующего закрытия многих трудоемких производственных предприятий в провинции.

Дешевая рабочая сила подпитывала Китайское чудо развития в течение последних трех десятилетий, но эта модель, ориентированная главным образом на производство, требующая больших ресурсов и потребления энергии и приводящая к тяжелым потерям для окружающей среды, уже не может дальше оставаться центральной. Китаю необходимо найти новый двигатель роста и новый эффективный стимул, что потребует изменения мышления в отношении инвестиций, которое доминировало в последние 30 лет. В то время как прошлые успехи Китая были основаны на его демографических дивидендах, его будущий рост будет зависеть от новой стратегии, изложенной в этом недавно принятом национальном плане развития талантов.

⁸¹ https://robohub.org/wp-content/uploads/2013/07/Brookings_China_1000_talent_Plan.pdf

В 2016 году Китай стал членом Международной организации по миграции (МОМ), а в апреле 2018⁸² года создал свое первое Национальное иммиграционное агентство. Решение о создании Национального иммиграционного агентства (State Immigration Agency (SIA)) является выражением все более активной позиции правительства в отношении иммиграции, подчеркивая как необходимость улучшения обслуживания иностранцев, так и укрепление пограничной безопасности.

В основном китайская иммиграционная политика, недавние изменения в законодательстве и институциональное развитие направлены на привлечение иностранных граждан с высоким уровнем дохода для постоянного проживания в Китае. Следуя этому курсу, последние предлагаемые изменения в иммиграционной системе Китая направлены на привлечение ограниченного числа экспертов, специалистов и лиц с высоким уровнем дохода, которые могут внести значительный вклад в развитие страны. Эксперты в некоторых областях также могут претендовать на получение статуса постоянного жителя Китая. Иностранные граждане, доходы которых в шесть раз выше, чем у местных жителей, также могут обратиться с соответствующим заявлением, если они работали в Китае в течение четырех лет подряд. Та же процедура доступна и для тех, кто работал в стране восемь лет подряд, если их доходы более чем в три раза превышают средний доход местных жителей⁸³.

18 февраля 2016 года Пекинское информационное агентство «Синьхуа» сообщило, что Центральный комитет Коммунистической партии Китая и Государственный совет опубликовали «Мнение о совершенствовании управления услугами для постоянно проживающих иностранцев» и распространили уведомления, призывающие все регионы и ведомства добросовестно выполнять рекомендации, содержащиеся в документе.

«Поскольку наша общая национальная сила и конкурентоспособность наших талантов на глобальном уровне становятся все более мощными, крайне важно, чтобы мы заняли более активную, открытую и уверенную, гибкую и практичную позицию, открытую внешнему миру. Система постоянного проживания является важной мерой привлечения и обслуживания иностранцев, которые инвестируют, работают и живут в Китае. С момента внедрения системы постоянного места жительства для иностранцев она играет важную роль в обеспечении национальной стратегии талантов, привлечении иностранных инвестиций и сохранении зарубежных китайских ресурсов».

Эта политика недавно материализовалась в практические меры, объявленные Министерством общественной безопасности 1 августа 2019 года и направленные на дальнейшее поощрение высококвалифицированных иностранных граждан к участию в инновационной и предпринимательской деятельности в Китае.

**Двенадцать мер иммиграционной политики,
Национальная иммиграционная администрация Министерства общественной безопасности
(1 августа 2019 года)**

1. Иностранные граждане, обладающие высокими профессиональными навыками или выдающимися достижениями или обладающие исключительными способностями, необходимыми для национального развития Китая, могут обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая для получения разрешения на постоянное проживание в Китае по рекомендации компетентных национальных органов, провинциальных народных правительств или административных департаментов ключевых регионов развития, утвержденных центральным правительством. Их иностранные супруги и несовершеннолетние дети могут подавать заявления вместе с ними.
2. Иностранные граждане, проработавшие в Китае четыре года подряд и прожившие в Китае не менее шести месяцев в течение каждого из этих четырех лет, с годовым доходом от заработной платы не менее, чем в шесть раз превышающим среднюю заработную плату предыдущего года,

⁸² <http://bordermanagement.net/?p=160>

⁸³ <https://thediplomat.com/2020/03/chinas-proposed-immigration-changes-spark-xenophobic-backlash-online/>

полученную городскими служащими в том же районе, и ежегодной уплатой НДФЛ в размере не менее 20% от их стандартного годового дохода от заработной платы, могут обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая для получения разрешения на постоянное проживание в Китае. Их иностранные супруги и несовершеннолетние дети могут подавать заявления вместе с ними.

3. Китайцы с иностранным гражданством, которые работают в Китае, имеют докторские степени или непрерывно работали в течение четырех лет в ключевых регионах развития Китая, утвержденных центральным правительством, и оставались в Китае не менее шести месяцев в течение каждого из четырех лет, могут обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая для получения разрешения на постоянное проживание в Китае. Их иностранные супруги и несовершеннолетние дети могут подавать заявления вместе с ними.

4. Иностранные эксперты и ученые, приглашенные хорошо зарекомендовавшими себя высшими учебными заведениями, научно-исследовательскими институтами или известными компаниями Китая, а также высококвалифицированные иностранные специалисты в области менеджмента и технологий, признанные кадровыми или технологическими инновационными департаментами народных правительств на муниципальном уровне или выше, могут обратиться за въездной визой в визовый отдел органов государственной безопасности Китая в пункте пропуска через границу. После въезда в Китай они могут обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая за многократной визой или видом на жительство сроком действия до пяти лет с документами, включая подтверждающие письма, выданные организациями, направившими приглашение.

5. Иностранные специалисты и члены инновационных и предпринимательских команд, работающих в ключевых секторах или отраслях промышленности Китая, могут, имея документы, включая разрешение на работу и письма, выданные работодателями, обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая за получением вида на жительство сроком до пяти лет. Иностранные члены инновационно-предпринимательской команды также могут подать заявление на получение вида на жительство сроком до пяти лет с гарантийными письмами, выданными руководителем команды.

6. Иностранные граждане, добившиеся выдающихся достижений или обладающие исключительными способностями, необходимыми для национального развития Китая, могут рекомендовать иммиграционному департаменту органов государственной безопасности Китая долгосрочную визу или вид на жительство сроком до пяти лет для иностранных членов их команды и их научных сотрудников.

7. Иностранные граждане, работающие в компаниях или государственных учреждениях Китая, которые получили разрешение на работу, но не имеют времени получить рабочую визу за пределами Китая, могут, имея разрешение на работу, обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая за получением вида на жительство в связи с трудоустройством. Те, кто получил два последовательных вида на жительство в связи с трудоустройством, каждый из которых действителен более одного года, и не имеет случаев нарушений законов и правил в Китае, могут при третьем обращении в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая ходатайствовать о получении вида на жительство в связи с трудоустройством, действительным в течение пяти лет.

8. Иностранные граждане с наиболее высокими профессиональными квалификациями, работающие в хорошо зарекомендовавших себя высших учебных заведениях, научно-исследовательских институтах или известных компаниях Китая, могут заниматься инновационной и предпринимательской деятельностью на условиях неполного рабочего дня с

согласия своих работодателей, и после направления уведомления органам по вопросам въезда-выезда органов государственной безопасности Китая.

9. Талантливые иностранные студенты, получившие степень бакалавра или выше в хорошо зарекомендовавших себя китайских высших учебных заведениях и занимающиеся инновационной и предпринимательской деятельностью в Китае после окончания учебы, могут, имея университетские дипломы и документы, подтверждающие их участие в инновационной и предпринимательской деятельности, обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая за получением вида на жительство сроком от двух до пяти лет.

10. Иностранные студенты, окончившие всемирно известные университеты и приехавшие в Китай для инновационной и предпринимательской деятельности в течение двух лет после окончания учебы, могут при наличии документов, включая академические сертификаты (дипломы), обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая за получением вида на жительство сроком до двух лет.

11. Иностранные студенты зарубежных университетов, приезжающие в Китай на стажировку по приглашению известных компаний или государственных учреждений Китая, могут обратиться в иммиграционный департамент органов государственной безопасности Китая за визой сроком действия на один год при наличии документов, включая письма, выданные организациями, направившими приглашение, и подтверждающие письма из своих университетов. Иностранные студенты зарубежных университетов, приезжающие в Китай на стажировку в соответствии с межправительственными соглашениями, могут подать заявление на получение вида на жительство в связи с трудоустройством в соответствии с установленными правилами.

12. В районах проживания крупных общин экспатриантов будут предприняты усилия по созданию центров иммиграционной службы (сайтов), предлагающих иностранным гражданам консультации по вопросам политики, туристическую информацию, юридическую помощь, а также языковые и культурные услуги для их удобства во время пребывания в Китае.

В то же время, последние исследования, в том числе проведенные китайскими специалистами, показывают, что проблема старения населения в скором времени может стать актуальной для Китая, что неизбежно приведет к возрастанию потребностей не только в высококвалифицированных специалистах, но и в средне- и низкоквалифицированных работниках. В частности, этот вопрос поднимают в своих последних публикациях эксперты Института населения и трудовой экономики Китайской академии наук⁸⁴:

Численность трудоспособного населения в возрасте от 15 до 59 лет достигла пика в 2010 году и после этого начала сокращаться, ... что свидетельствует об исчезновении демографического преимущества Китая. Согласно законам как демографического перехода, так и экономического роста, демографическое преимущество неизбежно исчезнет, а быстрый экономический рост в конечном итоге замедлится.

Отчет о населении и рынке труда в Китае, 2019⁸⁵

Тенденция быстрого старения населения Китая уменьшает демографические преимущества, которые поддерживал высокие темпы экономического роста Китая. Неминуемы проблемы занятости, которые возникнут после дальнейшего развития урбанизации.

Обратная сторона демографических преимуществ, Фанг Кай, 2013⁸⁶

⁸⁴ <http://iple.cssn.cn/english/>

⁸⁵ http://iple.cssn.cn/english/books/201311/t20131118_1950254.shtml

⁸⁶ http://iple.cssn.cn/xzzl/cf/zs/201312/t20131219_1949501.shtml

Такое положение вещей не может не вызывать тревогу у руководства страны. Возможно, именно с этим связаны поиски новых механизмов привлечения рабочей силы, хотя и все еще направленные на высококвалифицированный сегмент, но уже имеющие некоторые признаки организованного набора среднеквалифицированных специалистов: в 2018 году Китай и Филиппины подписали соглашение, которое позволит работать в Китае 300 000 филиппинских работников, включая 100 000 преподавателей английского языка.

ОБЩАЯ ИММИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

В Китае нет единого закона об иммиграции или закона об иностранцах. Главным регулятором иммиграционного процесса является принятый в 2012 году Закон об административном управлении выездом и въездом, который в целом относится к ведению Министерства общественной безопасности и Министерства иностранных дел.

Статья 4. Министерство общественной безопасности и Министерство иностранных дел в рамках своих компетенций отвечают за управление вопросами выезда/въезда.

Закон Китайской Народной Республики об административном управлении выездом и въездом

Закон о выезде и въезде четко устанавливает, чтобы иностранцы получали как разрешение на работу, так и вид на жительство, чтобы работать в Китае, и запрещает китайским работодателям нанимать любых иностранцев без этих разрешений.

Статья 15. Для въезда в Китай иностранцы обращаются за визой в визовые органы, находящиеся за границей, если иное не предусмотрено настоящим Законом.

Статья 41. Иностранцы, работающие в Китае, должны получать разрешения на работу и вид на жительство в соответствии с установленными правилами. Никакие юридические или физические лица не должны нанимать на работу иностранцев, не имеющих разрешения на работу или вида на жительство.

Закон Китайской Народной Республики об административном управлении выездом и въездом

Однако, даже на законодательном уровне Китай выделяет приоритетные категории иностранцев, которым может быть облегчен въезд в страну.

Статья 31. ... Иностранцы с опытом работы и иностранные инвесторы, определенные соответствующими государственными нормативными актами, или иностранцы, которым необходимо изменить свой статус с пребывания на проживание по гуманитарным или иным причинам, могут пройти формальности для получения вида на жительство иностранца по согласованию с органами по вопросам выезда/въезда органов государственной безопасности при органах местного самоуправления в городе с районами или выше него.

Статья 47. Иностранцы, внесшие значительный вклад в экономическое и социальное развитие Китая или удовлетворяющие другим условиям постоянного проживания в Китае, могут получить статус постоянного проживания по заявлению, одобренному Министерством общественной безопасности.

Закон Китайской Народной Республики об административном управлении выездом и въездом

Практический механизм реализации закона подробно описан в Положении Китайской Народной Республики об управлении въездом и выездом иностранцев, принятом в 2013 году. В документе, в частности, перечислены визы, которые могут быть выданы для въезда в Китай.

Категории и описание виз⁸⁷	
Категория	Описание
C	Выдается иностранным членам экипажей международных транспортных средств, в том числе воздушных судов, поездов и судов, либо водителям автотранспортных средств, осуществляющих трансграничную транспортную деятельность, либо сопровождающим членам семей членов экипажей указанных судов.
D	Выдается лицам, намеренным постоянно проживать в Китае.
F	Выдается лицам, намеренным въехать в Китай по обмену, для визитов, ознакомительных поездок и других мероприятий.
G	Выдается для транзитного проезда через Китай.
J1	Выдается иностранным журналистам-резидентам иностранных информационных организаций, дислоцированных в Китае. Предполагаемая продолжительность пребывания в Китае превышает 180 дней.
J2	Выдается иностранным журналистам, которые намерены отправиться в Китай для кратковременного освещения новостей. Предполагаемая продолжительность пребывания в Китае не более 180 дней
L	Туристическая виза
M	Выдается лицам, намеренным въехать в Китай для коммерческой и торговой деятельности.
Q1	Выдается лицам, которые являются членами семьи китайских граждан или иностранцев, постоянно проживающим в Китае, и намеренным въехать в Китай для воссоединения семьи, или тем, кто намерен въехать в Китай с целью усыновления/удочерения приемного ребенка. Предполагаемая продолжительность пребывания в Китае превышает 180 дней. Под «членами семьи» понимаются супруги, родители, сыновья, дочери, супруги сыновей или дочерей, братья, сестры, бабушки и дедушки, внуки, внучки и родители супруга (супруги).
Q2	Выдается лицам, которые намерены навестить своих родственников, являющихся китайскими гражданами, проживающими в Китае, или иностранцами, постоянно проживающими в Китае. Предполагаемая продолжительность пребывания в Китае составляет не более 180 дней.
R	Выдается тем, кто обладает значительными талантами или чьи квалификации крайне востребованы в Китае.
S1	Выдается тем, кто намерен отправиться в Китай в гости к иностранцам, работающим или обучающимся в Китае, которым они являются супругами, родителями, сыновьями или дочерьми в возрасте до 18 лет или тем, кто намерен въехать в Китай по другим частным делам. Предполагаемая продолжительность пребывания в Китае превышает 180 дней.
S2	Выдается лицам, которые намерены посетить членов своей семьи, являющихся иностранцами, работающими или обучающимися в Китае, или тем, кто намерен въехать в Китай по другим частным делам. Предполагаемая продолжительность пребывания в Китае составляет не более 180 дней. Под «членами семьи» понимаются супруги, родители, сыновья, дочери, супруги сыновей или дочерей, братья, сестры, бабушки и дедушки, внуки, внучки и родители супруга (супруги).
X1	Выдается тем, кто намерен учиться в Китае сроком более 180 дней.

⁸⁷ <http://cs.mfa.gov.cn/wgrlh/lhqz/lhqzjjs/t1095035.shtml>

X2	Выдается тем, кто намерен учиться в Китае сроком не более 180 дней.
Z	Выдается тем, кто намерен работать в Китае.

Для подачи заявления на рабочую Z-визу необходимо предоставить следующие подтверждающие документы⁸⁸:

(1) разрешение на трудоустройство иностранцев Китайской Народной Республики, выданное Китайскими государственными органами по трудовым ресурсам и социальному обеспечению, а также письмо-приглашение от уполномоченного органа или письмо-подтверждение приглашения, выданное соответствующими китайскими органами;

(2) разрешение на работу иностранных экспертов в Китае или письмо-уведомление о разрешении на работу иностранцев в Китае, выданное Государственным бюро иностранных экспертов, а также письмо-приглашение от уполномоченного лица или письмо-подтверждение приглашения, выданное соответствующими китайскими организациями.

(3) свидетельство о регистрации представительств-резидентов предприятий иностранных государств (регионов), выданное китайскими органами промышленного и коммерческого управления, а также письмо-приглашение от уполномоченного лица или письмо-подтверждение приглашения, выданное соответствующими китайскими организациями.

(4) документ об одобрении коммерческой деятельности, выданный китайскими правительственными органами по делам культуры, или письмо-приглашение от уполномоченного органа, или письмо-подтверждение приглашения, выданное соответствующим Управлением иностранных дел провинциальных правительств Китая.

(5) письмо-приглашение иностранцам для оффшорных нефтяных операций в Китае, выданное Китайской Национальной оффшорной нефтяной корпорацией;

ПРАВОВАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Подробные правила контроля за трудоустройством иностранцев в Китае сформулированы в Правилах администрирования трудоустройства иностранцев в Китае⁸⁹, утвержденных Госсоветом в 2017 году.

Процедура привлечения иностранца, работающего в Китае, включает в себя несколько этапов. В Правилах подчеркивается необходимость получения разрешения на работу и вида на жительство, связанного с работой. Работодателям запрещается нанимать мигрантов без таких разрешений. Работодатель должен сначала подать заявление на получение лицензии на привлечение иностранной рабочей силы в местный орган по сертификации администрации труда, чтобы нанять соответствующего мигранта. Перед въездом при подаче заявления на визу Z в китайское посольство или консульство в родной стране мигрант должен представить письмо-приглашение от работодателя и копию лицензии на привлечение иностранной рабочей силы. Ближайшие члены семьи (супруг и ребенок) владельцы визы Z также могут подать заявление на получение визы S1 или S2. В течение 15 дней после прибытия мигрант должен получить разрешение на работу в первоначальном сертификационном органе, где была выдана лицензия на привлечение иностранной рабочей силы. Затем владелец визы Z должен подать заявление на получение вида на жительство, связанного с работой, в местное бюро общественной безопасности в течение 30 дней с момента въезда. Вид на жительство, связанный с работой, действителен на срок от минимум 90 дней до максимум 5 лет⁹⁰.

Иностранцы должны осуществлять трудовую деятельность у работодателя, указанного в разрешении на работу. Срок действия трудового договора не может превышать пяти лет. При продлении трудового договора разрешение на работу должно быть также продлено соответствующим образом⁹¹.

⁸⁸ <https://fuwu.most.gov.cn/lhgzweb/lhCmsArticleDisController.do?cmsArticleContentPage&artType=4ae099b15ae9948e015aeacd61330024&artId=bb7f31e75cf34146015d0684d96b00f5>

⁸⁹ http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245886934.htm

⁹⁰ [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E9F7B1F9541144E3C1257FF00053FA11/\\$file/Zou.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E9F7B1F9541144E3C1257FF00053FA11/$file/Zou.pdf)

⁹¹ <https://www.loc.gov/law/help/guestworker/china.php>

Разрешение на работу действительно только в пределах географического района, указанного в этом разрешении. Иностраный работник может менять работодателей в пределах одного и того же географического района, но должен осуществлять трудовую деятельность по первоначально указанной профессии, а смена работодателя должна быть согласована с органом, выдавшим разрешение (в таких случаях в разрешение могут быть внесены изменения). Если иностранец ищет работу за пределами района, указанного в разрешении, или в пределах этого района, но у другого работодателя и по другой профессии, он должен обратиться с заявлением на получение нового разрешения на работу.

Категории лиц, которые могут претендовать на постоянное место жительства, помимо тех, кто может получить вид на жительство на основании воссоединения семьи, включают:

- инвесторы, которые сделали прямые инвестиции в Китай со стабильными операциями и хорошими отчетами о налоговых платежах в течение трех лет подряд;

- руководители корпораций, профессора и исследователи, которые занимали должность в Китае не менее четырех лет подряд, с минимальным периодом фактического пребывания в Китае совокупно в течение трех лет в течение этих четырех лет и имеют хорошую отчетность о налоговых платежах;

- иностранцы, внесшие выдающийся вклад в развитие Китая.

Выдержки из Правил администрирования трудоустройства иностранцев в Китае⁹²

Глава II. Лицензия на трудоустройство

Статья 5. Работодатель обращается за разрешением на трудоустройство, если он намеревается нанять иностранцев, и может сделать это после получения разрешения и лицензии Китайской Народной Республики на трудоустройство иностранцев (далее именуемой «Лицензия на трудоустройство»)

Статья 6. Рабочее место, которое должен занять привлеченный работодателем иностранец, представляет собой рабочее место, которое в настоящее время не может быть занято местными кандидатами, при условии соблюдения требований, установленных Правительством. Работодателям запрещается привлекать иностранцев для участия в коммерческом развлекательном мероприятии, за исключением лиц, имеющих квалификацию в соответствии с пунктом 3 статьи 9 настоящих Правил.

Статья 7. Любой иностранец, ищущий работу в Китае, должен соответствовать следующим условиям:

- (1) возраст 18 лет и старше и хорошее состояние здоровья;
- (2) иметь профессиональные навыки и опыт работы, необходимые для выполнения предполагаемой работы;
- (3) не иметь судимостей;
- (4) иметь четко определенного работодателя;
- (5) иметь действительный паспорт или другой международным проездным документом вместо паспорта (далее – «Проездной документ»)

Статья 8. Иностранец, ищущий работу в Китае, должен иметь рабочую визу для въезда (в случае наличия соглашения о взаимном освобождении от виз, соглашение имеет приоритетное значение) и может работать на территории Китая только после получения разрешения на работу для иностранца (далее – «Разрешение на работу») и свидетельства о проживании иностранца.

Иностранцы, которым не было выдано свидетельство о проживании (т.е. обладатели виз типа F, L, C или G), а также те, кто проходит обучение или участвует во временных программах в Китае и члены семьи обладателей рабочих виз не имеют права работать в Китае. В особых

⁹² [Rules for the Administration of Employment of Foreigners in China \(www.gov.cn\)](http://www.gov.cn)

случаях может быть разрешено осуществление трудовой деятельности при изменении иностранцем своего статуса в органах государственной безопасности на основании лицензии на трудоустройство, полученной его работодателем в соответствии с установленным порядком. В таком случае в соответствии с настоящими Правилами иностранец меняет свой статус в органах государственной безопасности на основании лицензии на трудоустройство и получает разрешение на работу и свидетельство о проживании.

Прием на работу в Китае супругов сотрудников иностранных посольств, консульств, представительств системы Организации Объединенных Наций и других международных организаций осуществляется в соответствии с Правилами Министерства иностранных дел Китайской Народной Республики, касающимися приема на работу супругов сотрудников иностранных посольств, консульств и представительств системы Организации Объединенных Наций в Китае, и осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом вторым настоящей статьи.

Лицензия на трудоустройство и разрешение на работу оформляются исключительно Министерством труда.

Статья 9. На иностранцев может не распространяться требование об обязательности получения лицензии на трудоустройство и разрешения на работу, если они удовлетворяют одному из следующих условий:

(1) иностранный профессиональный технический и управленческий персонал, нанятый непосредственно китайским правительством или имеющий высшие технические звания или подтверждение наличия специальных квалификаций, признанные их внутренними или международными техническими органами или профессиональными ассоциациями, которые привлекаются к трудовой деятельности в китайских правительственных органах и учреждениях, а также иностранцы, имеющие сертификат иностранного эксперта, выданный Китайским бюро по вопросам иностранных экспертов;

(2) иностранные работники со специальными навыками, которые заняты на морских нефтяных операциях без необходимости схода на берег и имеют «Разрешение на работу для иностранного персонала, занятого морскими нефтяными операциями в Китайской Народной Республике»;

(3) иностранец, организующий коммерческое развлекательное мероприятие с одобрения Министерства культуры и имеет «Разрешение на проведение коммерческого развлекательного мероприятия».

Статья 10. На иностранцев может не распространяться требование об обязательности получения лицензии на трудоустройство и они вправе обратиться непосредственно за получением разрешения на работу после въезда в Китай, предъявив рабочую визу и соответствующие документы, если они удовлетворяют одному из следующих условий:

(1) иностранцы, работающие в Китае по соглашениям, заключенным китайским правительством с иностранными правительствами или международными организациями для осуществления международных проектов сотрудничества и обмена;

(2) старшие представители и представители постоянных представительств иностранных предприятий в Китае.

Глава III. Обращение и официальное одобрение

Статья 11. Работодатель, намеревающийся принять на работу иностранца, заполняет заявление о привлечении к трудовой деятельности иностранцев (далее – «Заявление») и представляет его в компетентные профессиональные ассоциации того же уровня, что и органы управления трудовыми ресурсами, вместе со следующими документами:

(1) резюме иностранца, подлежащего трудоустройству;

(2) письмо о намерении принять на работу;

(3) объяснение причин трудоустройства;

(4) подтверждение квалификаций иностранца, необходимых для выполнения работы;

(5) справка о состоянии здоровья иностранца, подлежащего трудоустройству;

(6) другие необходимые документы.

Компетентные профессиональные ассоциации рассматривают и одобряют заявку в соответствии со статьями 6 и 7 настоящих Правил и соответствующими законами и указами.

Статья 12. После одобрения компетентными профессиональными ассоциациями, работодатель подает заявление в органы управления трудовыми ресурсами провинции, автономного района или муниципалитета, непосредственно подчиняющиеся Центральному правительству, или в органы управления трудовыми ресурсами на уровне префектуры и города, где находится указанный работодатель, для рассмотрения и утверждения. Указанные выше органы управления трудовыми ресурсами назначают специальный орган (далее – «Бюро сертификации»), уполномоченный выдавать лицензии на трудоустройство. Бюро сертификации принимает во внимание мнения компетентных профессиональных ассоциаций, а также спрос и предложение на рынке труда, и после проверки и оформления выдает работодателю лицензию на трудоустройство .

Статья 13. Работодатели на центральном уровне или тех отраслей, где не имеется компетентных профессиональных ассоциаций, могут подать заявление непосредственно в Бюро сертификации административных органов по труду для получения лицензии на трудоустройство.

Рассмотрение и одобрение компетентными профессиональными ассоциациями не требуется при привлечении иностранных работников предприятиями, финансируемыми из-за рубежа, такие предприятия могут подавать свои заявления непосредственно в Бюро сертификации органов управления по труду для получения лицензии на трудоустройство путем представления договора, устава, свидетельства об одобрении, коммерческой лицензии и документов, указанных в статье 11 настоящих Правил.

Статья 14. Работодатели, имеющие разрешение на трудоустройство иностранцев, не должны направлять лицензию на трудоустройство или письмо с уведомлением о визе непосредственно иностранцам, подлежащим трудоустройству, указанные документы направляются уполномоченным подразделением.

Статья 15. Иностранец, имеющий разрешение на работу в Китае, обращается за рабочей визой в китайские посольства, консульства и визовые центры, имея при себе трудовую лицензию, выданную Министерством труда, письмо или телекс визового уведомления, направленного уполномоченным подразделением, а также действительный паспорт или проездной документ.

Персонал, указанный в статье 9 (1) настоящих Правил, подает заявление на получение рабочих виз, представив письмо или телекс визового уведомления от уполномоченного подразделения; персонал, указанный в статье 9 (2), подает заявление на получение рабочих виз, представив письмо или телекс визового уведомления, выданного Китайской Национальной оффшорной нефтяной корпорацией; персонал, указанный в статье 9 (3), подает заявление на получение рабочих виз, представив письмо или телекс визового уведомления, выданного управлением иностранных дел при народном правительстве провинций, автономных районов или муниципалитетов, непосредственно подчиняющихся Центральному правительству, и соответствующие документы, подтверждающие согласование с Министерством культуры (адресованные китайским посольствам, консульствам или визовым отделениям).

Персонал, указанный в статье 10 (1) настоящих Правил, подает заявление на получение рабочих виз, представив письмо или телекс визового уведомления от уполномоченного подразделения и документацию по проектам сотрудничества и обмена; персонал, указанный в статье 10 (2), подает заявление на получение рабочих виз, представив письмо или телекс визового уведомления от уполномоченного подразделения и регистрационное удостоверение, выданное административными органами промышленности и торговли.

Статья 16. Работодатель обязан в течение пятнадцати дней после въезда трудоустроенного иностранца сдать в Бюро сертификации лицензию на трудоустройство,

трудоустройство с указанным иностранцем и его паспорт или проездной документ для получения разрешения на работу с одновременным заполнением формы регистрации трудоустройства иностранца.

Разрешение на трудоустройство действует только в пределах территории, указанной Бюро сертификации.

Статья 17. Иностранцы, получившие разрешение на работу, в течение тридцати дней после въезда подают заявление на получение свидетельства о проживании в органы государственной безопасности, представив разрешение на работу. Срок действия свидетельства о проживании может определяться сроком действия разрешения на работу.

Глава IV. Администрирование трудовых отношений

Статья 18. Работодатель и иностранный работник заключают трудовой договор в соответствии с законом, срок которого не может превышать пяти лет. Такой договор может быть продлен по истечении срока действия в порядке, установленном статьей 19 настоящих Правил.

Статья 19. Разрешение на трудоустройство иностранного работника прекращает свое действие по истечении срока трудового договора между иностранцем и работодателем. Если требуется продление, работодатель в течение тридцати дней до истечения срока действия договора подает заявление в органы управления по труду о продлении срока трудоустройства и после получения согласования выполняет действия по продлению разрешения на работу.

Статья 20. Иностранец в течение десяти дней после получения разрешения на продление срока его трудоустройства в Китае или изменение места его работы или смены работодателя выполняет в местных органах государственной безопасности действия по продлению или внесению изменений в свидетельство о проживании.

Статья 21. После расторжения трудового договора между иностранным работником и работодателем работодатель незамедлительно сообщает об этом в органы по вопросам труда и общественной безопасности, возвращает разрешение на работу и свидетельство о проживании указанного иностранца и выполняет действия для организации его выезда из Китая.

Статья 22. Заработная плата, выплачиваемая работодателем иностранному работнику, не должна быть ниже минимальной заработной платы в данной местности.

Статья 23. Рабочее время, время отдыха и отпуска, охрана и гигиена труда, а также социальное обеспечение иностранных работников в Китае должны соответствовать требованиям, установленным государством.

Статья 24. Работодателем иностранного работника в Китае является физическое или юридическое лицо, указанное в лицензии на трудоустройство.

Если иностранец меняет работодателя в пределах района, указанного Бюро сертификации, но продолжает выполнять тот же вид работы, то такая смена работодателя должна быть согласована с Бюро сертификации и отражена в разрешении на работу.

Если предполагается трудоустройство иностранца за пределами района, указанного Бюро сертификации, или смена работодателя в пределах первоначально указанного района, но при этом работник будет выполнять другой вид работы, необходимо получение новой лицензии на трудоустройство.

Статья 25. Трудовой договор с иностранцем, чье разрешение на пребывание аннулировано органами государственной безопасности в связи с нарушением им китайского законодательства, подлежит расторжению работодателем, а его разрешение на работу изъято органами по вопросам труда.

Статья 26. В случае возникновения трудовых споров между работодателем и иностранным работником они должны рассматриваться в соответствии с Трудовым законодательством Китайской Народной Республики и нормативными правовыми актами Китайской Народной Республики об урегулировании трудовых споров на предприятиях.

Статья 27. Органы по вопросам труда раз в год проводят проверки разрешений на работу. В течение тридцати дней до окончания каждого года трудоустройства иностранца работодатель проходит ежегодную проверку в Бюро по сертификации органов по вопросам труда. В случае пропуска установленного срока разрешение на работу автоматически утрачивает силу.

В случае утраты или повреждения разрешения на работу в период осуществления трудовой деятельности в Китае иностранец незамедлительно сообщает об этом в Бюро сертификации и проходит процедуры выдачи нового разрешения на работу.

В Китае не применяется система квотирования иммиграционных потоков.

Также нет правительственных организаций, которые отвечали бы за оценку потребностей рынка в иностранной рабочей силе. Китайское министерство торговли (MOFCOM)⁹³ отвечает за руководство и мониторинг сотрудничества по трудовым вопросам, курирует политику занятости китайских граждан за рубежом и руководит деятельностью китайских агентств занятости, которые направляют китайских работников за границу.

Китайские академические учреждения – такие как Институт народонаселения и экономики труда Китайской академии социальных наук (IPLE-CASS)⁹⁴ и Китайский институт исследований занятости (CIER)⁹⁵ Университета Жэньминь, – осуществляют исследовательскую деятельность, ориентированную на рынки труда, однако в своих исследованиях они ориентируются в основном на внутреннюю миграцию.

ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ

Китай активно стремится к переходу к научной, технологической и инновационной экономике. Такая трансформация неизбежно стимулирует быстрый рост спроса на высококвалифицированных работников. Поэтому в политике трудовой миграции Китая особое внимание уделяется привлечению высококвалифицированных мигрантов⁹⁶.

Двумя основными национальными правительственными инициативами, вытекающими из Плана развития талантов, являются программы «Тысяча талантов» и «Сто талантов», которые были запущены соответственно в 2008 и 2012 годах. Лица, отвечающие требованиям этих схем с точки зрения образования и профессиональной подготовки, получают щедрые финансовые субсидии на исследовательскую работу, создание бизнеса, расходы на проживание, а также другие формы содействия.

Программа «Тысяча талантов»⁹⁷

План 1000 талантов – это программа, созданная центральным правительством Китая в 2008 году для привлечения высококвалифицированных ученых и талантов из-за рубежа. В частности, он предлагает значительную финансовую поддержку высококлассным зарубежным ученым и экспертам, которые решают переехать в Китай для проведения исследований в высокотехнологичных отраслях или в новых областях на передовом крае науки, а также для участия в крупных научных программах страны, ключевых лабораториях, государственных

⁹³ <http://english.mofcom.gov.cn/column/mission.shtml>

⁹⁴ <http://iple.cssn.cn/english/>

⁹⁵ <http://cier.org.cn/english/Info.asp?Catid=447>

⁹⁶ [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E9F7B1F9541144E3C1257FF00053FA11/\\$file/Zou.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E9F7B1F9541144E3C1257FF00053FA11/$file/Zou.pdf)

⁹⁷ <http://chinainnovationfunding.eu/thousand-talents-plan/>

предприятиях, государственных финансовых институтах или зонах развития высоких технологий и индустриальных парках.

Программа состоит из нескольких категорий, ориентированных на различные группы экспертов, включая одну, ориентированную исключительно на иностранных ученых.

Несколько территориальных администраций более низкого уровня (например, Шанхай) также разработали местные Планы 1000 талантов для найма иностранных специалистов в пределах своей юрисдикции.

Программы в основном состоят из следующих категорий:

- *Инновационные таланты (долгосрочные)*: ориентация на ученых в возрасте до 55 лет из престижных зарубежных университетов, научно-исследовательских и опытно-конструкторских структур, международных компаний или финансовых институтов, которые готовы вернуться или приехать в Китай на постоянной основе.

Основные квалификационные требования включают:

- возраст до 55 лет
- наличие степени доктора наук
- должность профессора или эквивалентная должность в престижном иностранном университете или научно-исследовательском институте; или старшая технологическая или управленческая должность в известном международном предприятии или финансовом учреждении
- не трудоустроен в Китае и не работает полный рабочий день (или менее одного года)
- после приема на работу необходимо проработать в принимающем учреждении не менее 3 лет на условиях полной занятости.

Примечание: требования к возрасту, академической и профессиональной квалификации могут быть смягчены в случае крайней потребности в квалифицированных кадрах или в исключительных случаях при наличии выдающихся достижений.

Номинантам присваивается звание «Заслуженный национальный эксперт», и предоставляются следующие льготы:

- Обеспечение условий труда: лауреаты получают поддержку и приоритет при подаче заявок на участие в местных и национальных программах, финансируемых правительством, в частности в NSFC, национальных ключевых программах НИОКР, мегапроектах. Они также активно участвуют в работе местных академических организаций, в выборах новых академиков Китайской академии наук и Китайской инженерной академии.
- Обеспечение условий проживания: лауреаты получают единовременное финансирование в размере 1 млн юаней; вид на жительство и/или многократные въездные визы для себя и своих семей; снятие ограничений хукоу (прописка), действующих для китайских граждан; медицинское обслуживание, социальное страхование; пособие на образование детей; пособия на жилье и питание, субсидии и приоритет на покупку одного жилого помещения.

Также дополнительно могут предоставляться и другие льготы администрациями провинциального или муниципального уровня.

- *Инновационные таланты (краткосрочные)*: аналогично долгосрочной категории, но ориентированы на ученых, возвращающихся или приезжающих в Китай не менее чем на 2 месяца в год и не менее чем на 3 года подряд, привлекаемых надежными работодателями и имеющими четкие цели исследований. Иностранные граждане, не являющиеся этническими китайцами, также могут обратиться с ходатайством о включении в программу.

Основные квалификационные требования включают:

- возраст до 55 лет
- наличие степени доктора наук

- должность профессора или эквивалентная должность в престижном иностранном университете или научно-исследовательском институте; или старшая технологическая или управленческая должность в известном международном предприятии или финансовом учреждении
- не трудоустроен в Китае и не работает полный рабочий день (или менее одного года)
- после приема на работу необходимо проработать в принимающем учреждении не менее 2 месяцев в год не менее 3 лет.

Лауреатам предоставлены следующие льготы:

- Обеспечение условий проживания: лауреаты получают единовременное финансирование в размере 500 000 юаней; оказывается содействие в осуществлении въезда-выезда, медицинском обслуживании и страховании.
- Приоритет во включении в категорию «Инновационные таланты (долгосрочные)» непосредственно после окончания краткосрочной программы на основании обращения принимающих учреждений. Дополнительно предоставляются еще 500 000 юаней финансирования вместе с другими соответствующими льготами.

- *Предприниматели*: ориентация на предпринимателей с зарубежным опытом или занимающих руководящие должности среднего/высшего уровня в известных международных компаниях, возвращающихся или приезжающих в Китай для открытия бизнеса в национальных стратегических отраслях.

Основные квалификационные требования включают:

- возраст до 55 лет
- наличие высшего образования, полученного за рубежом
- наличие технологических результатов, которые являются конкурентоспособными на международном уровне или которые могут быть применены в Китае для восполнения имеющихся пробелов или в крупных коммерческих проектах
- опыт зарубежного предпринимательства или руководящие должности среднего/высшего звена в известных международных компаниях с сильным управленческим и операционным потенциалом
- проживание в Китае менее 6 лет, наличие стартапа, действующего не менее 2 и не более 5 лет, и использующего ключевые технологии, приносящие прибыль
- основатель стартапа и крупный акционер. Один стартап может подать заявку только на одного человека.

- *Молодые таланты*: исключительно ориентирована на ученых в возрасте до 40 лет, имеющих степень доктора в престижных зарубежных университетах и желающих вернуться или приехать в Китай на полный рабочий день. Выдающиеся аспиранты также могут быть приняты на работу в исключительных случаях.

Категория «Молодые таланты» ориентирована на отдельных лауреатов крупных международных премий, таких как Нобелевская премия, премия А. М. Тьюринга, медаль Филдса, а также академиков научных/инженерных академий крупных развитых стран, которые возвращаются или приезжают в Китай на срок более 5 лет на условиях полной занятости.

Основные квалификационные требования, как правило, включают:

- возрасте до 40 лет
- степень кандидата естественных наук, инженерии или технологии
- не менее трех лет пост-кандидатского преподавательского или исследовательского профессионального опыта в известных зарубежных университетах, исследовательских структурах или предприятиях

- наличие результатов научных исследований, официально признанных другими экспертами в данной области, демонстрирующих потенциал стать ведущей научно-исследовательской фигурой
- не трудоустроен в Китае и не работает полный рабочий день (или менее одного года)
- после приема на работу необходимо проработать в принимающем учреждении не менее 3 лет на условиях полной занятости

- *Иностранные эксперты*: категория, ориентированная исключительно на иностранных граждан (включая неэтнических китайцев) в возрасте до 65 лет, которые готовы приехать в Китай для проведения исследований в течение не менее 9 месяцев в году в течение 3 лет подряд.

Основные квалификационные требования включают:

- возраст до 65 лет
- после приема на работу необходимо проработать в принимающем учреждении не менее 3 лет на условиях полной занятости
- иные требования, установленные для категории Инновационные таланты (долгосрочные) (см. выше)

Примечание: требования к возрасту, академической и профессиональной квалификации могут быть смягчены в случае крайней потребности в квалифицированных кадрах или в исключительных случаях при наличии выдающихся достижений.

В отношении лауреатов реализуется льготная политика, касающаяся въезда-выезда, (в том числе для их семей), предоставления статуса проживания, медицинского обслуживания, обеспечения услугами страхования, обеспечения жильем, взимания налогов и выплаты заработной платы. Каждому лауреату также предоставляется единовременная сумма в размере 1 млн юаней субсидий на исследования, а также от 3 до 5 млн юаней дополнительных субсидий лауреатам, занимающимся научными изысканиями, особенно в области фундаментальных исследований.

- *Выдающиеся таланты и команды*: схема ориентирована в каждом конкретном случае на лауреатов крупных международных премий, таких как Нобелевская премия, премия А. М. Тьюринга, медаль Филдса, а также на академиков научных/инженерных академий крупных развитых стран, которые возвращаются или приезжают в Китай на срок более 5 лет на условиях полной занятости.

Они как правило, должны соответствовать одним из следующих основных требований:

- являться лауреатом крупных международных премий, таких как Нобелевская премия, премия А. М. Тьюринга и медаль Филдса
- являться академиками научных/инженерных академий в крупных развитых странах, таких как США, Великобритания, Канада и Австралия
- являться известным ученым университета, входящего в топ-рейтинг мировых учебных заведений, или исследовательских структур
- обладать иными крайне востребованными талантами
- после приема на работу проработать в принимающем учреждении не менее 5 лет на условиях полной занятости

Одновременно Китайская академия наук (КАН) инициировала Программу «Сто талантов», которая предоставляет крупные исследовательские гранты и другую поддержку, чтобы побудить ведущих китайских ученых вернуться из-за рубежа.

Программа «Сто талантов»⁹⁸

Программа ста талантов – это крупный проект в КАН с точки зрения привлечения выдающихся талантов из-за рубежа. Программа состоит из трех подпрограмм: Академические

⁹⁸ http://english.cas.cn/newsroom/archive/jobs_archive/job2015/201512/t20151204_157107.shtml

лидеры, Технологическое совершенство и Молодые таланты. Подпрограмма «Академические лидеры» ориентирована на выдающихся ученых, «Технологическое совершенство» – на выдающихся инженеров и технический персонал, а «Молодые таланты» нацелена на молодых ученых с большим потенциалом.

Основные требования и политика поддержки *Академических лидеров*:

Академические лидеры – это те, кто имеет опыт работы в качестве профессоров или на эквивалентных должностях в известных университетах, международно признанных исследовательских институтах или предприятиях. Они должны иметь выдающиеся академические достижения, обладать широко признанным академическим авторитетом в международных кругах.

КАН выделяет пакет финансирования в размере 7 млн юаней Академическим лидерам (включая 3 млн юаней на тимбилдинг (командообразование) и 1 млн юаней на создание инфраструктуры. Работодатели могут предоставить дополнительное начальное финансирование, соответствующие исследовательские платформы и вспомогательные команды по требованию.

Основные требования и политика поддержки *Технологического совершенства*:

Технологическое совершенство – это таланты среднего возраста и молодые таланты, обладающие ключевыми технологиями и работающие за рубежом в области НИОКР инженерии и технологий, или работают над созданием крупных научных объектов, научных приборов в течение трех и более лет. Они способны решать ключевые технологические задачи и продвигать технологические инновации за счет своих достижений. Лауреаты подпрограммы «Технологическое совершенство» получают пакет финансирования в размере 1-2 млн юаней и финансирование строительства инфраструктуры в размере 0,6 млн юаней от КАН.

Работодатели могут предоставить дополнительное начальное финансирование, соответствующие исследовательские платформы и вспомогательные команды по требованию.

Основные требования и политика поддержки *Молодых талантов*:

Молодой талант должен иметь кандидатскую степень с опытом исследований или работы в течение трех или более лет в международно признанных университетах или исследовательских институтах за рубежом (требования к наличию исследований и опыту работы могут быть смягчены в отношении исключительно способных исследователей). Молодой талант также должен являться заметной фигурой в своей области исследований и добиться выдающихся научных достижений с помощью инновационных идей. Также требуется наличие потенциала в области научно-технических инноваций и умение работать в команде. Степень кандидата должна быть присуждена в течение пяти лет, предшествующих подаче заявления.

В течение первых двух лет КАН выделяет пакет финансирования в размере 0,8 млн юаней, а работодатель предоставляет начальную финансовую поддержку не менее чем на 0,5 млн юаней. После двух лет работы молодые таланты могут быть поддержаны пакетом финансирования в размере 2 млн юаней и финансированием создания инфраструктуры в размере 0,6 млн юаней.

Эти программы, безусловно, уже помогли вернуть в Китай высокообразованных и квалифицированных людей, но число трудоустроенных в рамках этих инициатив невелико по сравнению с общим числом образованных и квалифицированных китайских репатриантов, которые учились и работали за границей.

Возможно, это связано с тем, что планка, установленная для включения в программы «Тысяча талантов» и «Сто талантов», чрезвычайно высока. Подавляющее большинство зарубежных кандидатов не могут соответствовать стандартам, установленным для программ.

В случае с некитайскими мигрантами, также можно сказать, что стране не хватает опыта в размещении некитайских граждан и в реализации политики, касающейся долгосрочного проживания, не говоря уже о политике предоставления гражданства.

В 2004 году Китай ввел в обращение схему «зеленая карта» для долгосрочных мигрантов. Тем не менее, право на участие в этой схеме было ограничено небольшой горсткой высококвалифицированных «иностранных талантов», которые способны продемонстрировать

возможности по «внесению значительного вклада в области, где это крайне востребовано», иностранных инвесторов и членов их семей. Эта схема устанавливает специальное требование, в соответствии с которым квалифицированные иностранные таланты должны иметь опыт работы в высшей управленческой или профессорской должности в Китае непрерывно в течение не менее четырех лет и совокупно проживать в Китае в течение не менее трех лет четырехлетнего периода.

CHINESE GREEN CARDS AT A GLANCE



Помимо новых визовых правил, недавно была реализована еще одна крупная инициатива по привлечению высококвалифицированных иммигрантов, заключающаяся в создании базы данных зарубежных талантов, – инициатива, которая является одним из первых проектов «Больших данных» в Китае. После завершения формирования база данных станет ключевым компонентом новой цифровой платформы удовлетворения спроса потенциальных китайских работодателей на иностранных экспертов. Она будет отражать данные о гражданстве легально занятых иностранных работников, а также об их специализации, отрасли, в которой они заняты, и месте проживания.

КРАТКИЕ ВЫВОДЫ О ПОЛИТИКЕ КИТАЯ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

В настоящее время Китайская Народная Республика в сфере неквалифицированного и низкоквалифицированного труда удовлетворяет потребности страны за счет внутренних трудовых резервов и пока не нуждается в привлечении трудовых мигрантов. Более того, избыток внутренних трудовых ресурсов в данной сфере позволяет стране выступать донором и направлять китайских работников в ряд соседних азиатских стран для восполнения имеющегося там дефицита рабочих рук (в частности, в Республику Корея и Японию) на основании заключенных двухсторонних международных договоров. Как следствие такого действующего концептуального подхода, Китай принципиально не привлекает неквалифицированных и низкоквалифицированных иностранных работников, что, соответственно, исключает объективную необходимость как в проведении оценки потребностей национального рынка в такой рабочей силе, так и в регулировании численности трудящихся-мигрантов (в форме установления квот или иных ограничений).

Вместе с тем для успешного развития и функционирования китайской промышленной модели, ориентированной на так называемую «экономику знаний», и обеспечение роста благосостояния государства, особенно в последнее время, Китай делает ставку на привлечение в страну исключительно высококвалифицированных иностранных научных и технических специалистов с акцентом на этнических китайцев, проживающих за рубежом. В этой связи сейчас в Китае реализуется

целый спектр различных программ по привлечению высококвалифицированных специалистов, ориентированных на разные профессионально-возрастные и квалификационные группы, которые, хоть и не отвечают традиционному набору характеристик, присущих схеме организованного набора иностранной рабочей силы, тем не менее, содержат отдельные ее элементы, и потому могут рассматриваться как специальные программы организованного набора.

Более того, исследования показывают, что проблема старения населения и сокращение его экономически активной доли в перспективе может стать весьма актуальной и для Китая, что неизбежно приведет к возрастанию потребностей не только в высококвалифицированных специалистах, но также и в средне- и низкоквалифицированных иностранных работниках. И с этой точки зрения нарабатанная Китаем практика по организованному привлечению высококвалифицированных иностранных специалистов может быть впоследствии адаптирована и к деятельности по организованному привлечению неквалифицированной и низкоквалифицированной иностранной рабочей силы.

К преимуществам китайских программ привлечения высококвалифицированных специалистов могут быть отнесены следующие:

- разнообразие программ, что обеспечивает гибкость и возможность варьирования в зависимости от текущих потребностей;
- адресный характер программ, то есть их четкая ориентированность на целевые группы специалистов, привлечение которых объективно обусловлено текущей ситуацией;
- достаточно высокий возрастной ценз, что заметно расширяет возможности в привлечении интересующих специалистов, особенно в области научных исследований;
- высокие гарантии государственной поддержки как с материальной, так и социальной точек зрения;
- предоставление права на постоянное проживание в Китае с возможностью натурализации, что также повышает привлекательность данной схемы для иностранных специалистов;
- отсутствие административного барьера на участие в программах в виде лимитируемой численности привлекаемых высококвалифицированных иностранных специалистов, что дает возможность участвовать в программе всем лицам, удовлетворяющим заявленным квалификациям.

Наряду с положительными чертами механизма привлечения в Китай высококвалифицированных работников следует отметить и отдельные спорные моменты:

- программами привлечения высококвалифицированных специалистов заявляются исключительно высокие квалификационные требования к кандидатам по уровню занимаемой должности, престижу научного учреждения или коммерческого предприятия, где они работают, уровню их научных или коммерческих достижений и уровню дохода, что позволяет претендовать на участие в таких программах лишь крайне ограниченному кругу лиц, тем самым оказывая неблагоприятное влияние на эффективность таких программ;
- установление требований о достаточно длительном опыте работы в Китае и непрерывном сроке законного проживания в Китае образует дополнительный труднопреодолимый административный барьер для кандидатов, которые по иным характеристикам соответствуют критериям программ, тем самым еще больше ограничивая круг потенциальных участников.



119071, Российская Федерация, Москва, ул. Стасовой, д. 4
Тел.: +7 (495) 660-77-82
Эл. почта: iommoscow@iom.int Веб-сайт: <http://moscow.iom.int>