

СИСТЕМА «КАФАЛА» - НАЗАД В РАБСТВО ИЛИ ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ РЕГУЛИРОВАНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ THE KAFALA SYSTEM - BACK TO SLAVERY OR AN EFFECTIVE WAY TO REGULATE MIGRATION PROCESS

МАХАЧЕВА Алина Гаджиевна,

студент магистратуры Высшей школы государственного аудита
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова».
119991, Россия, г. Москва, Ленинские горы, д.1.

E-mail: aline.makhacheva@yandex.ru;

MAKHACHEVA Alina Gadzhievna,

Student of the 1st year of Master's program Higher School of Public Audit
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Lomonosov Moscow State University».
1, Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russia.

E-mail: aline.makhacheva@yandex.ru

Краткая аннотация: в статье рассматривается историко-правовой аспект системы «кафала» и ее влияние на миграционные процессы стран Персидского залива, а также возможное ее применение в Российской Федерации. Проблема крайне актуальна в современных условиях. Делается вывод, что при доработке данная система станет эффективным инструментом в регулировании миграционных процессов в России и странах Персидского залива.

Abstract: The article considers the historical and legal aspect of the "kafala" system and its impact on the migration processes of the Gulf countries, as well as its possible application in the Russian Federation. The problem is extremely relevant in modern conditions. It is concluded that if finalized, this system will become an effective tool in regulating migration processes in Russia and the Gulf countries.

Ключевые слова: система «кафала», кафил, Саудовская Аравия, миграционные процессы

Keywords: kafala system, Kafil, Saudi Arabia, migration processes

Для цитирования: Махачева А.Г. Система «кафала» - назад в рабство или эффективный способ регулирования миграционных процессов // Право и государство: теория и практика. 2025. № 5. С. 201-204. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2025_5_201.

For citation: Makhacheva A.G. The kafala system - back to slavery or an effective way to regulate migration process // Law and state: theory and practice. 2025. No. 5. pp. 201-204. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2025_5_201.

Статья поступила в редакцию: 15.05.2025

Система «кафала» - это система спонсорства в Саудовской Аравии, которая связывает статус проживания трудящегося-мигранта с его работодателем, известными как «кафил». Эта система широко распространена в странах Совета сотрудничества стран Персидского залива (ССПЗ). В соответствии с этой системой местные спонсоры отвечают за получение виз иностранными рабочими и заключение с ними трудовых договоров (контрактов). [1]

Система «кафала» берет свое начало в начале XX в. в регионе Персидского залива. Изначально направленная на управление трудовыми ресурсами в таких отраслях, как добыча жемчуга, а затем и нефти, она превратилась в механизм, обеспечивающий быстрый экономический рост. Со временем стало ясно, что от этой системы существенно страдают низкооплачиваемые рабочие-мигранты из таких стран, как Индия, Пакистан и Бангладеш.

Многие ученые считают, что «кафала» на протяжении более чем полувека все-таки зарекомендовала себя с наилучшей стороны. По мнению Никиты Комарова, руководителя направления внешних коммуникаций Института Царьграда: «... в ОАЭ 80% населения составляют гастарбайтеры, но никаких проблем с ними нет. Мигранты практически не совершают правонарушений, не занимают рабочие места местных жителей и, главное, не перевозят в страну свои семьи. Миграция в ОАЭ носит именно трудовой, а не замещающий характер, как это происходит в России».

Система «кафала» (спонсорство) является и основой миграционного процесса в Саудовской Аравии. Чтобы посетить Саудовскую Аравию, «остаться и работать», мигрантам необходим кафил (спонсор). Как правило, это гражданин, который принимает на себя юридическую ответственность за спонсируемого мигранта во время его пребывания в стране в качестве работника. «Кафала» предполагает регламентированный процесс выдачи «въездных/резидентских виз» мигрантам, чтобы они могли работать и находиться в Саудовской Аравии на законных основаниях. Также трудовым мигрантам необходима выездная виза, то есть виза, по которой мигрант может покинуть страну. [4]

Если говорить о ключевых особенностях системы «кафала», то это, в первую очередь, требование спонсорства, то есть работники должны иметь местного спонсора, чтобы легально проживать и работать в Саудовской Аравии. Этой системе также свойственна ограниченная мобильность мигрантов. Работникам обычно требуется разрешение спонсора, чтобы сменить работу или покинуть страну. Однако, пожалуй, главная черта и проблема системы «кафала» заключается в отсутствии реальной правовой защиты мигрантов. К сожалению, многие работники оказываются лишенными адекватной правовой защиты от эксплуатации или злоупотреблений со стороны работодателей.

С учетом вышеизложенного, система «кафала», несмотря на первоначальные замыслы, многими экспертами подвергается критике за создание условий, в которых эксплуатация работников носит массовый характер. К числу наиболее распространенных проблем относятся:

- 1) нарушение выплаты заработной платы (многие работники сталкиваются с задержкой или невыплатой зарплаты);

- 2) нарушения в области обеспечения надлежащих условий труда (неблагоприятные условия жизни и работы широко распространены среди рабочих-мигрантов);
- 3) незаконные ограничения свободы передвижения работников (работодатели часто изымают у работников паспорта, ограничивая тем самым свободу передвижения);
- 4) применение насилия к работникам (среди мигрантов, главным образом среди домашних работников, распространены сообщения о проявлении к ним физического и психологического насилия);
- 5) массовое применение санкций по отношению к работникам (так, за самовольный уход с работы работникам грозят серьезные штрафы, что усложняет их возможности избежать жестокого обращения);
- 6) возможность «передачи» работника другому работодателю (кафил, по системе «кафала» может «продать» своего работника-мигранта новому кафилу, «продав» спонсорство).

Если рассматривать данные проблемы более детально, то можно сказать, что по системе «кафала» (спонсорство) многие мигранты сталкиваются с тяжелыми условиями труда, причем эти трудности и проблемы начинаются с момента подписания трудового договора с «кафилом» (спонсором). Так, по прибытии в Саудовскую Аравию или при поступлении на новую работу многие трудящиеся-мигранты обнаруживают, что содержание предполагаемого им для подписания трудового договора изменено по сравнению с предварительно оговоренным с ними. Как правило, новый трудовой договор содержит иную информацию об обязанностях и правах работника и работодателя. Кроме того, многие работники сталкиваются с предоставлением им неблагоприятных условий для проживания (не таких, как изначально было оговорено с кафилом), более тяжелых условий работы (большей продолжительности рабочего дня, меньшей продолжительности времени отдыха, отсутствия оплаты за сверхурочную работу), а также с физическим и моральным насилием. Итак, отсутствие четкого соглашения, плохие условия жизни, отсутствие свободы передвижения и эксплуатация мигрантов являются явными проявлениями современного рабства, в котором находятся трудящиеся-мигранты в рамках системы «кафала» в Саудовской Аравии. Особенно это касается женщин и детей, являющихся главными жертвами рассматриваемой системы.

Однако, самое страшное, как представляется, заключается в отсутствии свободы передвижения работников. Кафил хранит паспорта работников, чтобы быть уверенным, что они не сбегут от него, и чтобы сохранять власть над ними для продолжения их эксплуатации и применения принудительного труда. В других случаях мигранты могут сохранить свой паспорт, но они по-прежнему привязаны к кафилам, они не могут сменить работу без разрешения прежнего кафила и одобрения нового кафила. Рабочие-мигранты, работающие по системе «кафала», не могут покинуть Саудовскую Аравию без выездной визы, которую они должны получить у своего кафила (спонсора). [3]

Таким образом, «кафала» (спонсорство), выступающая как система резидентства и регулирования трудовой деятельности в Саудовской Аравии, по сути превращает мигрантов из свободных людей, которые ищут лучшего будущего, в рабов, «привязывая» их к своим кафилам (работодателям). Более того, бывают случаи, когда с работником заключаются два договора (контракта): один для официальных процедур, а другой для практической реализации, с более низкой зарплатой и худшими условиями труда. Некоторые мигранты вообще не знают, что включает в себя договор, поскольку он составляется, как правило, на арабском языке. Согласно Королевскому указу N. М/51 от 27 сентября 2005 года, регулирующему трудовые отношения в Саудовской Аравии, и правительство этой страны признает трудовые договоры, написанные только на арабском языке. Многие мигранты соглашались на несправедливые условия труда со своими кафилами, просто потому что хотят выбраться из нищеты и безработицы. Они надеются и рассчитывают, что в будущем кафил сможет изменить соглашение, или у них появится другая работа у другого работодателя. Однако, оказавшись под эксплуатацией кафила, они сталкиваются с проблемами, которые становятся все более значительными и все более серьезными.

Однако, несмотря на вышеперечисленные проблемы, система «кафала» предоставляет и ряд преимуществ как работникам, так и работодателям и по-прежнему остается важнейшим инструментом управления трудовой миграцией в регионе. К таким преимуществам относятся:

- 1) возможности трудоустройства (система способствует трудоустройству миллионов экспатриантов, особенно в таких секторах, как строительство, здравоохранение и домашний труд);
- 2) правовая база (работодатели должны соблюдать четкий юридический процесс найма и управления иностранными работниками, что обеспечивает соблюдение трудового законодательства Саудовской Аравии);
- 3) гибкость предложения рабочей силы (система позволяет саудовским работодателям легко удовлетворять спрос на рабочую силу, особенно на временные или сезонные работы).

В то же время необходимо рассмотреть вопрос о том, как соотносятся система «кафала» и принудительный труд. Так, принудительный труд - одна из форм современного рабства, которую МОТ определила в Конвенции о принудительном труде № 29 (1930 г.) как «всякую работу или службу, требуемую от любого лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило себя добровольно». Принудительный труд включает в себя эксплуататорские условия труда, задержку или невыплату заработной платы в течение длительного времени, отсутствие договора (контракта). Как уже было отмечено выше, многие трудящиеся-мигранты в Саудовской Аравии сталкиваются с этим в рамках системы «кафала», особенно домашние работники. Так, они не получают заработную плату регулярно, как это предусмотрено в контракте между ними и их работодателем. Кроме того, обычно количество рабочих часов не является точным или фиксированным и меняется в зависимости от потребностей кафила. В результате одной из самых распространенных жалоб, полученных посольствами и министерством социальных дел Саудовской Аравии, являются жалобы на переутомление работников. Домашние работники чаще всего становятся жертвами перегруженности рабо-

той в рамках системы «кафала» в Саудовской Аравии.

Власти Саудовской Аравии пытались внести изменения в правила и законы для организации трудовой миграции, получения вида на жительство «икама» и трудоустройства в Саудовской Аравии. Однако они не дошли до реформирования «кафалы» как системы и процесса, при котором рабочие-мигранты привязываются к гражданам Саудовской Аравии путем спонсорско-визового въезда. Последняя реформа была проведена аж в 2015 году: было внесено 38 поправок в трудовое законодательство. Этими поправками правительство Саудовской Аравии стремилось предотвратить нарушение закона, удержание паспортов и препятствование свободному передвижению рабочих-мигрантов, а также случаи скрытого или двойного трудового договора и невыплаты или задержки выплаты заработной платы. Совет министерств Саудовской Аравии 38-й поправкой попытался предотвратить формы эксплуатации рабочих-мигрантов и нарушения миграционного и трудового законодательства путем увеличения штрафов в качестве наказания для кафилов, которые нарушают закон в форме принудительного и эксплуатируемого труда. Эти поправки вносят некоторые улучшения в оплату труда мигрантов. Эти поправки попытались сделать Министерство труда и его распоряжения мощными и эффективными.

Вместе с тем нельзя назвать удовлетворительным количество и качество расследований компетентными государственными органами Саудовской Аравии случаев применения так называемых современных форм рабства в отношении работников-мигрантов, а также исполнения наказаний в отношении кафилов, которые нарушают права работников. К тому же в Саудовской Аравии пока еще не ратифицировали важнейшие международные конвенции, направленные на защиту прав человека и трудящихся-мигрантов, такие как международный пакт о гражданских и политических правах, международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и, что более важно, международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Нельзя не сказать и о религиозном аспекте, которые играют далеко не последнюю роль в Саудовской Аравии, учитывая, что это мусульманское государство, где главным источником права являются Священная книга Коран и Сунна пророка Мухаммеда. Так, в Сунне, например, сообщается, что Пророк использовал слово «кафала» для обозначения доброго дела - спонсирования и обеспечения благосостояния сироты, что в результате будет вознаграждено пребыванием бок о бок с Пророком на небесах. В фикхе - исламской правовой доктрине - кафала определяется как гарантия, что означает, что «кафил» и подшефный будут объединены одним бременем и договором. Таким образом, кафала в целом представляет собой форму договора между двумя сторонами, который объединяет их в единое целое. Однако, многие намеренно пытаются исказить значение системы «кафала» и придать ей облик рабства, несмотря на то, что после провозглашения ислама к рабам стали относиться как к людям с особыми правами (Пророк освободил рабов, с которыми обращались самым жестоким образом).

Кроме того, относительно принудительного труда необходимо отметить, что Шариат предоставляет работникам особые права, касающиеся их доходов и рабочего времени. В нем содержатся прямые учения и наставления об отношениях между работодателями и работниками. Коран подчеркивает важность справедливости в распределении заработной платы и в торговле, в том числе путем приведения уровня дохода в соответствие с объемом и ценностью работы, выполняемой работником. Более того, в Сунне сообщается, что Пророк повелел, чтобы работник знал свой заработок до начала работы; он даже приказал, чтобы работодатель выплачивал зарплату своим работникам до того, как пот от их работы высохнет на их коже. Как сказано в хадисе: «В День воскресения Я буду противником троим: человеку, пообещавшему Моим именем, а затем поступившему вероломно, и человеку, продавшему в рабство свободного и проевшему полученные за него деньги, и человеку, нанявшему работника, потребовавшему от него выполнения работы сполна, но не заплатившему ему» (аль-Бухари). Таким образом, исламское право демонстрирует трудовые отношения, основанные на взаимном сотрудничестве между работником и работодателем, а не на безграничном господстве работодателя над личностью работника.

На данный момент, к сожалению, система «кафала» не соответствует нормам Шариата. Исламское право запрещает эксплуатацию и несправедливость, а постоянное применение системы «кафала» приводит к противоречиям с исламским правом. Кроме того, эта система спонсорства нарушает многие международные правовые договоры. С юридической точки зрения Саудовская Аравия должна соблюдать только те международные конвенции, которые она заключила и ратифицировала, однако это не относится к конвенциям по правам человека. Даже если государство не подписало конвенцию, это не означает, что оно не должно заботиться о соблюдении стандартов прав человека на своей территории, учитывая, что оно все равно является членом международного сообщества.

В ответ на международную критику и внутреннее давление Саудовская Аравия начала проводить реформы, направленные на улучшение условий для рабочих-мигрантов в рамках системы «кафала».

4 ноября 2020 года в рамках своего видения 2030 года Саудовская Аравия объявила о плане реформирования своего трудового законодательства. Вступившие в силу 14 марта 2021 года новые нормы направлены на ограничение системы «кафала» посредством:

1. обязательного цифрового документирования трудовых договоров;
2. отмены условия о необходимости согласия спонсора для получения выездных виз, окончательных выездных виз, повторных выездных виз и смены спонсора, при условии, что документы будут поданы после окончания срока действия договора или соответствующего срока уведомления, ранее указанного в договоре;
3. мобильности рабочих мест (недавние реформы позволяют определенным категориям работников менять работу без согласия работодателя после завершения срока действия трудового договора).

Изменения будут реализованы на порталах Absheg и Qiwa, которые являются частью электронного правительства Саудовской Аравии. [2]

Однако эти реформы в значительной степени исключают возможность значимых изменений для домашних работников и других уязви-

мых групп населения. Существуют опасения относительно того, насколько эффективно будут применяться новые правила в различных секторах. Фундаментальная структура системы «кафала» по-прежнему позволяет работодателям чрезмерно контролировать жизнь своих работников.

Более того, до сих пор не решена, на наш взгляд, одна из ключевых проблем, а именно: система «кафала» подпадает под юрисдикцию Министерства внутренних дел, а не Министерства труда, поэтому работники часто не имеют защиты в соответствии с трудовым законодательством принимающей страны. Это делает их уязвимыми для эксплуатации и лишает их основных прав. Кроме того, поскольку рабочие визы и визы на жительство связаны, и только спонсоры могут продлить или прекратить их, система предоставляет частным лицам, а не государству, возможность контроля соблюдения правового статуса работника, создавая дисбаланс сил, которым может воспользоваться спонсор.

В Российской Федерации также существуют определенные проблемы, связанные с миграционными процессами. В связи с этим, в 2024-2025 году появились нововведения, которые усиливают контроль за мигрантами. На наш взгляд, одной из ключевых проблем является отсутствие централизованного найма мигрантов – единого оператора, выступающего в роли «биржи труда» для мигрантов. В случае внедрения такой системы работодатели смогли бы искать работников, которые уже соответствуют всем необходимым критериям, в том числе знанию русского языка. Такая система могла бы минимизировать число преступлений со стороны мигрантов и не допустить их засилья в стране, обеспечить постоянный контроль над деятельностью приезжих и принятие ускоренных решений по депортации при нарушении ими законодательства, в том числе трудового. Подобное предложение содержится в проекте «Качественная трудовая миграция». Также представляется важным ограничение мигрантам возможности получения гражданства РФ, так как часто именно после получения гражданства соответствующие лица начинают считать себя неприкосновенными и совершать противоправные деяния. Необходимо ограничить пребывание мигрантов сроком действия визы. Подобная практика присутствует во многих странах.

В заключении, возвращаясь к системе «кафала» в Саудовской Аравии хотелось бы отметить, что данная система представляет собой сложную взаимосвязь между экономической необходимостью и проблемами прав человека. Хотя недавние реформы и свидетельствуют о сдвиге в сторону улучшения отношения к трудящимся-мигрантам, значительные проблемы остаются. Понимание тонкостей этой системы имеет решающее значение как для работников, так и для активистов, добивающихся соответствующих реформ. Несмотря на усилия по реформированию системы «кафала» в Саудовской Аравии, предстоит проделать большую работу по эффективной защите уязвимых трудящихся-мигрантов. Информированность будет играть здесь важную роль в продвижении изменений.

Таким образом, мы приходим к выводу, что, в случае доработки, система «кафала» станет эффективным инструментом регулирования миграционных процессов в странах Персидского залива, опыт применения которого будет полезен и в России.

Список литературы:

- 1) Абдуллаев, Э. Э. Правовое обеспечение внешней трудовой миграции в РФ и ОАЭ: сравнительный аспект / Э. Э. Абдуллаев // Пробелы в российском законодательстве. – 2021. – Т. 14, № 4. – С. 197-202. – EDN YWJMVQ.
- 2) Аршин, К. В. Миграционная политика Саудовской Аравии в свете программы реформ "Видение: 2030" / К. В. Аршин // Журнал политических исследований. – 2021. – Т. 5, № 1. – С. 92-103. – DOI 10.12737/2587-6295-2021-5-1-92-103. – EDN URUUSB.
- 3) Дзюбак, А. В. Правовое регулирование трудовой миграции: Перспективы внедрения Восточной модели / А. В. Дзюбак, С. Ю. Чуча // Закон. – 2024. – № 3. – С. 27-37. – DOI 10.37239/0869-4400-2024-21-3-27-37. – EDN LNRWUR.
- 4) What Is the Kafala System? // Council on foreign relations URL: <https://www.cfr.org/background/what-kafala-system> (дата обращения: 16.05.2025).

References:

- 1) Abdullaev, E. E. Legal support of external labor migration in the Russian Federation and the UAE: a comparative aspect / E. E. Abdullaev // Gaps in Russian legislation. - 2021. - T. 14, № 4. - C. 197-202. - EDN YWJMVQ.
- 2) Arshin, K. V. Migration policy of Saudi Arabia in the light of the reform program "Vision: 2030" / K. V. Arshin // Journal of Political Studies. - 2021. - T. 5, № 1. - C. 92-103. - DOI 10.12737/2587-6295-2021-5-1-92-103. - EDN URUUSB.
- 3) Dzyubak, A. V. Legal regulation of labor migration: Prospects for the implementation of the Eastern model / A. V. Dzyubak, S. Y. Chucha // Law. - 2024. - № 3. - C. 27-37. - DOI 10.37239/0869-4400-2024-21-3-27-37. - EDN LNRWUR.
- 4) What Is the Kafala System? // Council on foreign relations URL: <https://www.cfr.org/background/what-kafala-system> (дата обращения: 16.05.2025).