

УДК: 314.742

DOI: 10.31249/kgt/2025.01.07

Иностранные рабочие в странах Персидского залива: система кафала

Ксения Евгеньевна АТАМАЛИ

научный сотрудник Центра междисциплинарных исследований
Институт научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН)
Нахимовский проспект, д. 51/21, г. Москва, Российская Федерация, 117418
E-mail: mrsxeniya@ya.ru
ORCID: 0009-0003-2216-724X

ЦИТИРОВАНИЕ: Атамали К.Е. Иностранные рабочие в странах Персидского залива: система кафала // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2025. Т. 18. № 1. С. 107–123.
DOI: 10.31249/kgt/2025.01.07.

Статья поступила в редакцию 28.12.2024.

Исправленный текст предоставлен 31.01.2025.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается система кафала – правовая система регулирования трудовых отношений между работодателями и рабочими-мигрантами в арабских странах Персидского залива. Особое внимание уделяется условиям труда мигрантов в рамках данной системы, правам иностранных работников, отношению к «гастарбайтерам» со стороны работодателей, а также реформированию системы. Приведена краткая история возникновения системы спонсорства и ее развития. Представлены мнения экспертов о будущем системы кафала, приведена позиция Международной организации труда (МОТ), Международной конфедерации профсоюзов (МКП) и правозащитных организаций. В заключении дано краткое сравнение системы кафала в Совете сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ) и патентной системы в России. Несмотря на то, что меж-

дународные организации выступают за упразднение системы кафала, препятствия для этого сохраняются. Проводимых реформ недостаточно, положение трудовых мигрантов, в особенности прислуги, остается тяжелым; всё также распространены случаи злоупотребления. Сделан вывод, что необходимо проведение дальнейших реформ и учреждение развернутого контрольного механизма за соблюдением новых законов в отношении иностранных рабочих. Также мигранты должны получать более весомую поддержку со стороны посольств и агентств по трудоустройству.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кафала, система спонсорства, трудовая миграция, современное рабство, страны Персидского залива, ССАГПЗ, ОАЭ, Саудовская Аравия, Катар, Кувейт, Бахрейн, Оман, права мигрантов, защита труда, реформы трудового законодательства.

Введение

Международная трудовая миграция является неотъемлемой составляющей современной мировой экономики. В обмен трудовыми мигрантами вовлечены практически все страны. По статистическим оценкам, в 2019 г. в мире насчитывалось около 169 млн трудовых мигрантов¹. Потоки трудовых мигрантов существуют в основном между развивающимися и развитыми странами, между развитыми странами, между развивающимися странами. В данной статье будет рассмотрена трудовая миграция между странами с развивающейся экономикой, а именно особенности системы кафала в странах Персидского залива.

Кафала (с араб. яз. – система спонсорства/поручительства) является правовой системой регулирования отношений между трудовыми иммигрантами и их поручителями почти во всех арабских странах. Сегодня система кафала применяется к иностранным рабочим в Бахрейне, Кувейте, Омане, Катаре, Саудовской Аравии и Объединённых Арабских Эмиратах, а также в Иордании и Ливане.

Спонсором может быть частное или юридическое лицо, обязательно гражданин принимающей страны, который обычно одновременно является и работодателем. В большинстве стран местные компании или отдельные работодатели получают спонсорские разрешения от государства на наем иностранных рабочих. В рамках системы кафала рабочие-мигранты «прикреплены» к определенному работодателю на время их пребывания

в стране. Спонсор оплачивает транспортные расходы рабочего и предоставляет ему жилье и работу. В свою очередь, работник оказывается юридически привязанным к своему работодателю. В рамках системы кафала работник не может свободно перемещаться на рынке труда: он не имеет право покидать страну, менять работу и вступать в профсоюз без разрешения своего спонсора². Стоит отметить, что хотя суть системы спонсорства сохраняется, права иностранных рабочих в разных странах различаются в свете проводимых реформ в этой сфере.

Система распространяется практически на всех иностранных рабочих без исключения, вне зависимости от профессии, национальности и социально-экономического класса. Первоначально страны Персидского залива привлекали своих единоверцев из арабских стран. С развитием нефтедобычи и других отраслей экономики рекрутинговые компании стали привлекать рабочих из стран Южной Азии и Африки. Большинство из них востребованы в сфере услуг, строительстве и нефтяной промышленности, то есть в тех отраслях, где местное население не стремится работать. Не последнюю роль играет и элементарный дефицит рабочей силы.

По данным Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам, в 2020 г. число международных мигрантов в странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива, Иордании и Ливане суммарно достигло 36 млн чел. (почти половина общей численности

1 Labor migration worldwide – statistics & facts // Statista. – 2025. – January 22. – URL: <https://www.statista.com/topics/10793/labor-migration-worldwide/#topicOverview> (дата обращения: 23.01.2025).

2 Understanding Kafala: An archaic law at cross purposes with modern development // Migrant-Rights.org. – 2015. – March 11. – URL: <https://www.migrant-rights.org/2015/03/understanding-kafala-an-archaic-law-at-cross-purposes-with-modern-development/> (дата обращения: 21.01.2025).

населения этих стран)³. Это в основном выходцы из Индии, Пакистана, Шри-Ланки, Бангладеш, Бутана, Непала и Филиппин.

Несмотря на то, что систему кафала часто называют «современным рабством», поскольку в рамках этой системы работники сталкиваются с многочисленными ограничениями и злоупотреблениями, число соискателей не снижается. По мнению экспертов, причин на это несколько: 1) финансовый стимул, так как заработная плата значительно выше, чем на родине; 2) семейные и социальные связи, поскольку решение о работе за рубежом зачастую принимает не сам рабочий, а его семья; 3) ограниченная или неточная информация об условиях труда и рисках⁴.

Тем не менее система поручительства вызывает всё больше споров, растёт понимание того, что она сопряжена с эксплуатацией. Кроме того, кризис COVID-19 подчеркнул уязвимое положение работников-мигрантов в связи с массовыми сокращениями, депортациями, случаями жестокого обращения и повышенным риском заболевания в условиях скученного проживания. Эксперты отмечают, что «экономика стран ССАГПЗ полностью строится на «одноразовом» характере кафалы: потеря работы означает отъезд из страны» [Жилина, 2021, с. 66, 69].

В последние годы в некоторых странах Персидского залива были проведены существенные реформы системы спонсорства, что будет подробно исследовано далее в данной статье⁵.

Историческая справка

Изначально термин кафала использовался для определения отношений между лицом, обладающим авторитетом или властью (*kafeel*), и уязвимым или слабым человеком (*makful*). Корни этого явления восходят к бедуинскому праву, когда бедуин брал на себя заботу о сиротах, одиноких, а позднее и пленных. Первоначально кафил принимал на себя юридическую ответственность за макфула, не получая при этом никакой выгоды. Например, это могла быть опека над детьми. Система кафала в нынешнем ее понимании впервые была применена в жемчужном промысле в Бахрейне в 1920-е годы в период Британского протектората, а затем распространилась на другие отрасли и страны Персидского залива. Большинство ныряльщиков были привязаны к своим судам долгами и подвергались издевательствам, что укоренилось в социальных нормах и законодательстве⁶. Стоит отметить, что до отмены рабства в Персидском заливе ныряльщиками за жемчугом были преимущественно рабы [Miers, 2003, p. 265–266].

Система кафала существенно разрослась в 1950-е годы в период бурного экономического роста во время нефтяного бума в странах Персидского залива. Она была нацелена на привлечение большого количества дешевой сезонной рабочей силы для работы на инфраструктурных проектах. Изначально в аравийские монархии на заработки ехали граждане других арабских

3 What Is the Kafala System? // Council on Foreign Relations. – 2022. – November 18. – URL: <https://www.cfr.org/background-er/what-kafala-system> (дата обращения: 04.11.2024).

4 Why Do They Keep Coming? Labour Migrants in the Persian Gulf States // Academia. – URL: https://www.academia.edu/1766243/Why_Do_They_Keep_Coming_Labour_Migrants_in_the_Persian_Gulf_States (дата обращения: 28.11.2024).

5 Kav LaOved Worker's Hotline v. Government of Israel // Versa. – 2006. – March 30. – URL: <https://versa.cardozo.yu.edu/opinions/kav-laoved-worker's-hotline-v-government-israel> (дата обращения: 13.11.2024).

6 Disempowered, dehumanised, deported: Life under the kafala system // Walk Free's Global Slavery Index. – 2023. – URL: <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/findings/spotlights/life-under-the-kafala-system/> (дата обращения: 13.11.2024).

Таблица 1. Количество иммигрантов в странах Персидского залива с 1990 по 2019 г.
Table 1. Number of immigrants in the Gulf countries from 1990 to 2019

Год / страна	Бахрейн	Кувейт	Оман	Катар	Королевство Саудовская Аравия (КСА)	ОАЭ
1990	173,212	1,074,391	304,000	309,753	4,998,445	1,306,574
1995	205,979	921,954	539,643	361,673	5,122,702	1,824,118
2000	239,361	1,127,640	623,608	359,697	5,263,387	2,447,010
2005	404,018	1,333,327	666,160	646,026	6,501,819	3,281,115
2010	657,856	1,871,537	816,221	1,456,413	8,429,956	7,316,697
2015	704,137	2,866,136	1,856,226	1,687,640	10,771,366	7,995,126
2019	741,161	3,034,845	2,286,226	2,229,688	13,122,338	8,587,256

Источник: International Migrant Stock 2019 // United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs. – 2019. – URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN_MigrantStockTotal_2019.xlsx (дата обращения: 25.11.2024).

стран: Египта, Йемена, Сирии и Судана [Бирюков, 2024, с. 1780].

Кафала главным образом защищала местных работодателей, однако предоставляла необходимую защиту и рабочим, которые не знали языка, культурных особенностей принимающей страны и не имели социальной поддержки. Обязанностью спонсора было обеспечить их безопасность и благополучие. Тем не менее со временем дисбаланс отношений между работником и работодателем привел к злоупотреблениям в отношении рабочих. Например, система кафала устроена таким образом, что сохраняется низкий уровень конкуренции между фирмами, которым требуется рабочая сила. Поскольку работник не может перейти на другую работу с более высокой заработной платой, это дает работодателям возможность платить меньше⁷.

Хотя первоначально большинство рабочих приезжали из Египта и других

арабских стран, после нефтяного бума 1970-х годов предпочтение стало отдаваться неарабским рабочим, особенно из Южной Азии. Им было сложнее интегрироваться в принимающее общество, а работодателям и властям – проще контролировать. Исследователи отмечают, что в какой-то степени «ближневосточные монархии способствуют распространению идей ваххабизма во всём арабском мире» [Бирюков, 2024, с. 1780; Медушевский, 2017, с. 35]. Например, после возвращения египтян на родину был отмечен рост ваххабитских настроений в Египте.

Поток мигрантов возрос с развитием крупных мегаполисов (Дубай, Доха, Эр-Рияд и др.). Мигрантов из Пакистана, Индии, Бутана, Непала, Бангладеш и других стран нанимали для возведения небоскребов⁸.

В рассматриваемых странах, благодаря системе кафала, произошли существенные демографические изменения.

7 The Kafala System in the GCC // The Gazelle. – 2014. – March 15. – URL: <https://www.thegazelle.org/issue/issue-33/features/ke-fala-system> (дата обращения: 19.11.2024).

8 Gulf crisis: South Asian workers 'forgotten victims' in Qatar // Middle East Eye. – 2017. – June 14. – URL: <https://www.middleeast-eye.net/news/gulf-crisis-south-asian-workers-forgotten-victims-qatar> (дата обращения: 11.11.2024).

Число иммигрантов в странах Персидского залива растет с каждым годом (таблица 1). За последние полвека население региона Персидского залива увеличилось в 10 раз: иностранцев теперь больше, чем местных жителей, во всех государствах ССАГПЗ, за исключением Саудовской Аравии. В 2019 г. ОАЭ заняли второе место в мире по количеству международных мигрантов – 8,6 млн чел. (87,9% общей численности населения в 9,8 млн чел.)⁹.

Отношение к иностранным рабочим и их права

Как уже упоминалось, система спонсорства сопряжена с эксплуатацией работников. Она вызывает всё больше споры. Фактически отсутствующая система регулирования и защиты прав трудящихся-мигрантов зачастую приводит к плохим условиям труда, злоупотреблениям со стороны работодателя и низкой заработной плате. Отмечаются случаи расовой дискриминации и гендерного насилия¹⁰. Защитники прав трудящихся призывают реформировать систему или даже вовсе ее отменить; она подвергается критике со стороны таких организаций, как ЕС и ООН.

Страны, поставляющие рабочих, также выражают свое недовольство системой. Однако в то время как некоторые государства ограничивают или вовсе запрещают трудовую имми-

грацию в страны ССАГПЗ из-за плохих условий труда (например, Индонезия и Кения), другие страны активно ищут возможности трудоустройства для своих граждан (например, Бангладеш)¹¹.

Некоторые аналитики опасаются, что попытки запретить официальную трудовую миграцию приведут к росту нелегальной. Также эксперты отмечают, что фактическое «отсутствие политики интеграции и натурализации» очень часто приводит к увеличению нелегальной миграции, росту теневой экономики и социальной напряженности» [Тоганян, 2023, с. 34].

Отношение к рабочим из Южной Азии в странах Персидского залива является насущной проблемой между странами Ассоциации регионального сотрудничества Южной Азии (СААРК) и ССАГПЗ. Как уже говорилось, система спонсорства воспринимается многими правозащитными организациями как эксплуататорская из-за низкой зарплаты, плохих жилищных условий и практики изъятия паспортов и прочих документов у рабочих. В одном из докладов Международная организация труда назвала ее «современной формой рабства» из-за правовой безнаказанности спонсоров¹². Даже если случаи злоупотребления властью по отношению к рабочим и суровое обращение получают огласку, работодатели редко подвергаются наказанию¹³. В своем отчете за 2014 г. Международная конфедерация профсоюзов заявила, что чис-

9 Migration Information Source, Country Resources, United Arab Emirates // Migration Policy Institute. – URL: <https://www.migrationpolicy.org/country-resource/united-arab-emirates> (дата обращения: 29.01.2025).

10 Migrant workers abused in UAE homes: rights group // Dawn. – 2014. – October 24. – URL: <https://www.dawn.com/news/1140010> (дата обращения: 22.11.2024).

11 More than 100 Bangladeshi migrant women 'abused and harassed' return home from Saudi Arabia // Independent. – 2019. – August 27. – URL: <https://www.independent.co.uk/news/world/asia/saudi-arabia-bangladesh-women-migrants-abuse-sexual-harassment-brac-a9080701.html> (дата обращения: 25.11.2024).

12 «These women are an example of modern day slavery» // ILO. – 2016. – May 19. – URL: <https://www.ilo.org/resource/news/these-women-are-example-modern-day-slavery> (дата обращения: 27.01.2025).

13 Trafficked, exploited, ransomed – Indian workers in the Gulf face new test // Reuters. – 2019. – September 30. – URL: <https://www.reuters.com/article/us-india-gulf-labour/trafficked-exploited-ransomed-indian-workers-in-the-gulf-face-new-test-idUSKBN1WF03S/> (дата обращения: 26.11.2024).

ло порабощенной домашней прислуги в странах Персидского залива достигает 2,4 млн чел., в основном это выходцы из Индии, Филиппин, Шри-Ланки и Непала¹⁴.

Отдельно стоит упомянуть влияние пандемии *COVID-19*, которая еще больше выявила уязвимость иностранных рабочих в странах Персидского залива¹⁵. Мигранты находятся в группе риска из-за недостаточного медицинского обслуживания, плохих жилищных условий и скученности¹⁶. Карантин увеличил риск заражения, мигранты составили большинство из более полу-миллиона случаев заражения *COVID-19* в странах региона. Более того, сотни тысяч рабочих-мигрантов не получали зарплату или были депортированы из-за потери работы во время пандемии. По оценкам *Oxford Economics*, более 3,5 млн рабочих-мигрантов были вынуждены покинуть регион¹⁷.

Правительства стран Персидского залива были вынуждены пересмотреть некоторые аспекты системы спонсорства. Например, в Катаре, а также в других странах региона были приняты меры по улучшению положения мигрантов: был расширен доступ к бесплатному медицинскому обслуживанию¹⁸.

Стоит отметить, что система кафала находится в юрисдикции министерств внутренних дел, а не министерств тру-

да, поэтому рабочие зачастую не защищены трудовым законодательством принимающей страны. Это делает их уязвимыми, лишает базовых прав трудящихся, например, права на беспрепятственное вступление в профсоюз. После расторжения контракта работники обязаны покинуть страну, обычно на два-три года, прежде чем получают возможность заключить новый контракт¹⁹.

Следует подчеркнуть, что данная система наделяет частных лиц, а не государство, контролем над правовым статусом работников, поскольку вид на жительство и рабочая виза связаны, а спонсор может продлевать и прекращать их по желанию. Более того, Ближний Восток отстает в ратификации международных соглашений, защищающих наемных рабочих. Так, ни одна принимающая страна не ратифицировала Конвенцию МОТ в отношении прислуги, которая среди прочего обязывает устанавливать минимальную заработную плату, запрещает принудительный труд и требует обеспечивать достойные условия труда. Имеющиеся же в арабских странах законы по защите прав работников зачастую не соблюдаются, а проведенные некоторыми странами «коррекции носили лишь косметический характер» [Семёнов, 2023, с. 142].

14 The global plight of domestic workers: few rights, little freedom, frequent abuse // The Guardian. – 2015. – March 17. – URL: <https://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/17/global-plight-domestic-workers-labour-rights-little-freedom-abuse> (дата обращения: 15.11.2024).

15 Pandemic highlights the vulnerability of migrant workers in the Middle East // Brookings. – 2020. – September 17. – URL: <https://www.brookings.edu/articles/pandemic-highlights-the-vulnerability-of-migrant-workers-in-the-middle-east/> (дата обращения: 11.11.2024).

16 Adapting to the new normal: Covid-19 and Pakistani workers in the Gulf // Middle East Monitor. – 2020. – November 9. – URL: <https://www.middleeastmonitor.com/20201109-adapting-to-the-new-normal-covid-19-and-pakistani-workers-in-the-gulf/> (дата обращения: 12.11.2024).

17 The COVID-19 Pandemic Will Probably Not Mark the End of the Kafala System in the Gulf // The Center for Global Development. – 2020. – October 28. – URL: <https://www.cgdev.org/blog/covid-19-pandemic-will-probably-not-mark-end-kafala-system-gulf> (дата обращения: 01.11.2024).

18 Coronavirus Exposes the Epic Moral Failure of Gulf States // Haaretz. – 2020. – July 30. – URL: <https://www.haaretz.com/middle-east-news/2020-07-30/ty-article-opinion/premium/how-coronavirus-exposed-gulf-states-moral-failure/0000017f-e290-d75c-a7ff-fe9d80350000> (дата обращения: 01.11.2024).

19 The Kafala System in the GCC // The Gazette. – 2014. – March 15. – URL: <https://www.thegazette.org/issue/issue-33/features/ke-fala-system> (дата обращения: 19.11.2024).

Таблица 2. Права иностранных работников в принимающей стране на 2022 г.
Table 2. Foreign worker rights by host country in 2022

Разрешено	Бахрейн	Кувейт	Оман	Катар	КСА	ОАЭ
Вступление в профсоюзы или рабочие комитеты	да	в отдельных случаях*	да	в отдельных случаях*	нет	да
Смена работы или увольнение без разрешения работодателя	спустя 1 год*	спустя 3 года*	спустя 2 года	да	спустя 1 год (2 года для прислуги)	в отдельных случаях
Выезд из страны без разрешения работодателя	да	да	да	в большинстве случаев	да*	да
Установление минимальной заработной платы	нет	да	нет	да	нет	нет
Распространение трудового законодательства на прислугу	в отдельных случаях	нет	нет	нет	нет	в отдельных случаях
Заключение стандартного договора для всех работников	нет	нет	да	нет	да	да

Примечание: * за исключением прислуги.

Источник: данные MOT, цит. по: *What Is the Kafala System?* // Council on Foreign Relations. – 2022. – November 18. – URL: <https://www.cfr.org/backgrounder/what-kafala-system> (дата обращения: 04.11.2024).

В результате в рамках системы кафаля работники сталкиваются с многочисленными злоупотреблениями, такими как²⁰:

- ограничение передвижения и связей с внешним миром: изъятие паспортов, виз и телефонов; запрет прислуге покидать дом нанимателя; содержание рабочих в переполненных общежитиях; отсутствие адекватного медицинского обслуживания;
- мошеннические практики: принуждение и обман со стороны рекрутеров при найме работников; подмена контракта; взимание с работников сборов за трудоустройство (за визу, авиабилеты и т. д.), которые должен оплачивать спонсор; увеличение нагрузки;

- отсутствие механизма разрешения споров и альтернативных схем компенсации: оставление рабочего места по любой причине без разрешения спонсора является уголовным преступлением;

- многомиллионная индустрия торговли визами: незаконная продажа спонсором визы работника другому работодателю, в результате чего трудящийся лишается документов; новый работодатель может не придерживаться прописанных в первоначальном контракте условий труда;

- отсутствие законного статуса резидента: легальность пребывания работника на территории принимающей страны полностью зависит от спонсора.

20 Why Do They Keep Coming? Labour Migrants in the Persian Gulf States // Academia. – URL: https://www.academia.edu/1766243/Why_Do_They_Keep_Coming_Labour_Migrants_in_the_Persian_Gulf_States (дата обращения: 28.11.2024).

В большинстве случаев работникам необходимо согласие спонсора для смены работы, прекращения трудовых отношений и въезда или выезда из страны (таблица 2). Трудящиеся-мигранты не считаются постоянными работниками, для их обозначения официально применяются термины «гастарбайтеры» или «иностранный рабочий».

Говоря о правонарушениях по отношению к африканским и южноазиатским рабочим, следует также упомянуть проявления расизма и дискриминации, с которыми они сталкиваются на рабочем месте²¹. Так, уровень зарплаты может зависеть от страны происхождения. Бывают случаи перевода рабочих-мигрантов на низкооплачиваемые должности, невзирая на уровень квалификации, только по причине их расовой принадлежности²². Также распространена дискриминация по половому признаку. Можно найти множество сообщений²³ об эксплуатации и плохом обращении по отношению к женщинам из числа прислуги, включая незаконную конфискацию паспортов, удержание зарплаты, 21-часовой рабочий день, а также психологическое, физическое и сексуальное насилие²⁴. Обращение за помощью сопряжено со значительными рисками, поэтому

жертвы зачастую предпочитают молчать, боясь реакции своих спонсоров или ложного обвинения. Опрошенные женщины, пережившие домашнее рабство, сообщали, что не обращались за помощью, поскольку не имели поддержки со стороны посольств, консульств, агентств по трудоустройству или полиции²⁵. Гендерные преступления против работников по системе кафала вызывают особое опасение ввиду их правовой незащищенности.

Отдельно стоит упомянуть о случаях использования рабочих для перевозки наркотиков. Мигранты в таких случаях не могут рассчитывать на адекватных юристов, переводчиков и консульскую помощь. Задержанные содержатся в тюрьмах и могут быть казнены согласно местным законам²⁶. Также бывали случаи массовой депортации рабочих-мигрантов по соображениям террористической безопасности²⁷.

Реформы системы кафала в отдельных странах

В 2009 г. *Бахрейн* стал первой страной в ССАГПЗ, заявившей об отмене системы кафала. По новому закону работников спонсирует государственное учреждение (Управление по регули-

21 Asian expats concerned at 'pervasive racism' // English Alarabiya. – 2014. – June 4. – URL: <https://english.alarabiya.net/News/middle-east/2014/06/04/Asian-expats-concerned-at-pervasive-racism-> (дата обращения: 08.11.2024).

22 См.: Human Rights Council. Forty-fourth session. Racism, racial discrimination, xenophobia and related forms of intolerance, follow-up to and implementation of the Durban Declaration and Programme of Action. – 2020. – April 27. – URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g20/103/74/pdf/g2010374.pdf> (дата обращения: 14.11.2024).

23 Например, см. расследование Human Rights Watch об ОАЭ: "I Already Bought You" – Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates // Refworld. – 2014. – October 23. – URL: <https://www.refworld.org/reference/countryrep/hrw/2014/en/102083> (дата обращения: 26.11.2024).

24 "Every day I cry": 50 women talk about life as a domestic worker under the Gulf's kafala system // The Guardian. – 2024. – April 25. – URL: <https://www.theguardian.com/global-development/2024/apr/25/kafala-labour-system-gulf-women-talk-about-life-as-a-domestic-worker-in-the-gulf> (дата обращения: 27.11.2024).

25 Disempowered, dehumanised, deported: Life under the kafala system // Walk Free's Global Slavery Index. – 2023. – URL: <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/findings/spotlights/life-under-the-kafala-system/> (дата обращения: 13.11.2024).

26 Так, в Саудовской Аравии больше всего содержащихся в тюрьмах и казенных пакистанцев. См.: The time to demand Saudi Arabia to treat Pakistani workers properly is now // Dawn. – 2018. – October 1. – URL: <https://www.dawn.com/news/1436145> (дата обращения: 25.11.2024).

27 Например, в 2017 г. из КСА были высланы 40 тыс. пакистанцев. См.: Saudi Arabia 'deports 40,000 Pakistani workers over terror fears' // Independent. – 2017. – February 13. – URL: <https://www.independent.co.uk/news/world/middle-east/saudi-arabia-deports-40000-pakistan-workers-terror-fears-attacks-counter-terrorism-a7578151.html> (дата обращения: 25.11.2024).

рованию рынка труда), а не частные работодатели. Также они имеют право переходить на другую работу без согласия работодателя, а для увольнения требуется лишь уведомление за три месяца²⁸. В том же году организация *Human Rights Watch* доложила, что власти мало что делают для обеспечения контроля над соблюдением новых правил²⁹. В 2017 г. в стране были приняты «гибкие визы» для иностранных рабочих, лишившихся документов (как в ОАЭ), однако позже реформа была отменена³⁰.

В 2013 г. **Кувейт** принял закон о борьбе с торговлей людьми и незаконным ввозом мигрантов, который запрещает торговлю людьми в целях сексуальной и трудовой эксплуатации и предусматривает наказание до 15 лет лишения свободы³¹. В 2016 г. эксперт ООН призвала Кувейт усилить меры по пресечению торговли людьми и эксплуатации прислуги; также было объявлено, что созданные приюты для пострадавших работников приняли уже 7 тыс. чел.³² Кроме того, Кувейт стал первой страной Персидского залива, установившей минимальную заработ-

ную плату для домашней прислуги; также парламент обязал работодателей оплачивать сверхурочные, предоставлять один выходной в неделю и 30 дней оплачиваемого отпуска. Это был знаменательный закон, поскольку на прислугу не распространяется действие Трудового кодекса³³. Также стоит упомянуть дипломатический кризис в 2018 г., когда Филиппины запретили своим гражданам работать в Кувейте после известия об убийстве филиппинской горничной своими работодателями³⁴. Ситуация усугубилась после случаев жестокого обращения с филиппинскими мигрантами, пытавшимися нелегально попасть в Кувейт. Стоит подчеркнуть, что Кувейт является основным источником денежных переводов для Филиппин³⁵. Для разрешения кризиса Кувейт оперативно принял закон, запрещающий изъятие паспортов, гарантирующий право на 12-часовой рабочий день с часовым перерывом и одним выходным в неделю и доступ к мобильному телефону³⁶.

В 2003 г. **Оман** наложил запрет на практику «одалживания» работни-

28 Three months after the Sponsorship system in Bahrain was «scrapped», what really changed? // Migrant-Rights.org. – 2009. – November 11. – URL: <https://www.migrant-rights.org/2009/11/three-months-after-the-sponsorship-system-in-bahrain-was-scrapped-what-really-changed/> (дата обращения: 18.11.2024).

29 Bahrain: Migrant Workers Denied Pay, Right to Travel // Human Rights Watch. – 2009. – November 11. – URL: <https://www.hrw.org/news/2009/11/04/bahrain-migrant-workers-denied-pay-right-travel> (дата обращения: 03.12.2024).

30 Bahrain ends its Flexi-Permit programme and announces labour reforms // Migrant-rights.org. – 2022. – October 16. – URL: <https://www.migrant-rights.org/2022/10/bahrain-ends-its-flexi-permit-program-and-announces-labour-reforms/> (дата обращения: 08.11.2024).

31 См.: Law No. 91 of 2013 Combating Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants // Cyrilla. – URL: <https://cyrilla.org/en/entity/8qehqxlk2j8? page=1> (дата обращения: 19.11.2024).

32 UN expert urges Kuwait to redouble efforts to stop trafficking, exploiting domestic workers // UN news. – 2016. – September 14. – URL: <https://news.un.org/en/story/2016/09/539002-un-expert-urges-kuwait-redouble-efforts-stop-trafficking-exploiting-domestic> (дата обращения: 19.11.2024).

33 Kuwait sets minimum wage for domestic workers // Aljazeera. – 2016. – July 14. – URL: <https://www.aljazeera.com/news/2016/7/14/kuwait-sets-minimum-wage-for-domestic-workers> (дата обращения: 19.11.2024).

34 How a maid found dead in a freezer set off a diplomatic clash between the Philippines and Kuwait // www.washingtonpost.com. – 2018. – April 3. – URL: <https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2018/04/03/how-a-maid-found-dead-in-a-freezer-set-off-a-diplomatic-clash-between-the-philippines-and-kuwait/> (дата обращения: 20.11.2024).

35 What The Philippine Economy Stands To Gain From Its Kuwait Fallout // Forbes. – 2018. – May 7. – URL: <https://www.forbes.com/sites/richardheydarian/2018/05/07/duterte-vs-kuwait-is-it-time-for-filipino-overseas-workers-to-come-home/#609222e93459> (дата обращения: 20.11.2024).

36 Kuwait, Philippines sign deal to regulate domestic labour // The National. – 2018. – May 11. – URL: <https://www.thenationalnews.com/world/gcc/kuwait-philippines-sign-deal-to-regulate-domestic-labour-1.729506> (дата обращения: 20.11.2024).

ков другим работодателям³⁷. В 2020 г. было объявлено, что по истечении двух лет трудящиеся-мигранты могут менять работу без согласия своего спонсора. Ранее им был запрещен повторный въезд в страну на 2 года. По данным организации *Migrant Rights*, до этой реформы политика Омана в отношении передачи спонсорства была «самой жесткой в регионе»³⁸. Сравнительная практика кафала в Омане с практикой в других странах Персидского залива, следует отметить, что здесь система кафала была реформирована менее всего, особенно в отношении прислуги. По данным организации *Human Rights Watch*, правительство ничего не предпринимает для обеспечения соблюдения прав мигрантов³⁹.

В 2014 г. ООН призвал **Катар** заменить систему кафала регулируемым открытым рынком труда, который позволяет рабочим-мигрантам свободно менять работу и покидать страну. Также внимание мировой общественности к злоупотреблениям в рамках этой системы было привлечено во время Чемпионата мира по футболу *FIFA* в 2022 г., когда труд мигрантов широко использовался для строительства дорог и объектов для соревнования. Они работали при температуре выше 38°C, многим отказывали в перерывах на еду и питье, принуждали к труду и даже вовсе не платили. По сообщениям, это привело к гибели тысяч мигрантов [Ходжаян, 2022, с. 276]. Отреагировав на международную критику, Доха

в сотрудничестве с МОТ провела реформы, которые «устранили наиболее проблемные аспекты» системы кафала. Была отменена необходимость работнику получать разрешение спонсора на выезд из страны, установлена стандартная минимальная заработная плата и увеличен штраф для работодателей за задержку выплат⁴⁰. В 2020 г. Катар повысил ежемесячную минимальную зарплату с 750 до 1000 риалов, а также отменил обязательное разрешение от спонсора для смены работы трудящегося-мигранта⁴¹. Стоит отметить, что в отличие от других стран региона у реформ была мощная поддержка в лице местных НПО, МКП и государственных лиц. Тем не менее критики системы кафала утверждают, что реформы должны быть более масштабными, что они не равносильны ее отмене и на практике плохо реализуются.

В 2020 г. **Саудовская Аравия** объявила о реформировании своего трудового законодательства в рамках программы «Видение 2030». В 2021 г. было разрешено трудящимся-мигрантам покидать страну и менять работу без согласия спонсора при соблюдении определенных условий (им всё так же требуется разрешение правительства на выезд) [Аршин, 2021, с. 100]. Ранее была введена дорогая «золотая виза», которая в меньшей степени ограничивает работников. Тем не менее независимая организация по правам человека *Human Rights Watch* заявила, что реформ недостаточно, а прислу-

37 Kafala System // Byju's. – URL: <https://byjus.com/current-affairs/kafala-system/> (дата обращения: 07.11.2024).

38 Oman eases restrictions on sponsorship transfer // Migrant-rights.org. – 2020. – June 8. – URL: <https://www.migrant-rights.org/2020/06/oman-eases-restrictions-on-sponsorship-transfer/> (дата обращения: 27.11.2024).

39 Kafala System Continues to Entrap Workers, Despite Reforms // Fanack Chronicle of the Middle East & North Africa. – 2023. – January 23. – URL: <https://fanack.com/human-rights/migrant-labour-in-the-middle-east/kafala-system-continues-to-entrap-workers-despite-reforms/> (дата обращения: 25.11.2024).

40 Cm.: ILO. Labour reforms in the State of Qatar. Coming together around a shared vision. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/@ilo-qatar/documents/publication/wcms_859843.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

41 Qatar sets minimum wage, removes NOC for changing jobs. // The Peninsula. – 2020. – August 30. – URL: <https://thepeninsulaqatar.com/article/30/08/2020/Qatar-sets-minimum-wage,-removes-NOC-for-changing-jobs> (дата обращения: 12.11.2024).

га и работники фермерских хозяйств, на которых не распространяется трудовое законодательство, по-прежнему уязвимы⁴². Также это единственная страна, которая предоставляет привилегии работникам, долгое время проживающим на ее территории, и уделяет внимание второму поколению мигрантов. КСА даже предоставляет гражданство при условии свободного владения письменным и устным арабским языком, приверженности исламу, наличия высшего образования, проживания в стране не менее 10 лет, а также оплаты крупной пошлины⁴³.

В ОАЭ количество иностранной трудовой силы составляет 90%⁴⁴. В 2015 г., после расследования организацией *Human Rights Watch* многочисленных нарушений в отношении прислуги, в стране был введен указ № 766 [Юрков, 2015, с. 152], который позволяет работнику расторгнуть контракт без потери иммиграционного статуса в случае несправедливого отношения работодателя⁴⁵. В 2017 г. был принят законопроект, призванный привести трудовое законодательство в соответствие с требованиями МОТ о достойных условиях труда домашней прислуги, предоставив им равную с прочими рабочими защиту прав трудящихся⁴⁶. Во время пандемии COVID-19 было объявлено о создании новой платформы вирту-

ального рынка труда для найма сотрудников из других компаний, у которых есть избыток иностранных рабочих⁴⁷. В 2022 г. был введен новый закон, призванный защитить права прислуги, работодателей и кадровых агентств; он также предусматривает ряд денежных штрафов для работодателей вплоть до 10 млн дирхамов за найм работника без лицензии⁴⁸. В стране также имеются «гибкие визы» для мигрантов, которые лишились документов.

Польза системы кафала и ее будущее

Несмотря на масштабную критику системы спонсорства, она приносит определенную пользу не только принимающей стране. Невзирая на угрозу эксплуатации, многие люди соглашаются на работу по системе кафала из-за более высокой оплаты труда, чем в их родных странах. Как отмечает Всемирный банк, денежные переводы домой могут помочь сократить уровень бедности в странах с низким и средним уровнем дохода. В 2017 г. из региона арабских государств было переведено около 124 млрд долл., а в 2019 г. Саудовская Аравия (около 44 млрд долл.), ОАЭ (около 42 млрд долл.) и Кувейт (около 16 млрд долл.) вошли в топ-10 стран-источников денежных перево-

42 Saudi Arabia: Labor Reforms Insufficient // Business & Human Rights Resource Centre. – 2021. – March 20. – URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/saudi-arabia-labor-reforms-insufficient/> (дата обращения: 11.11.2024).

43 Saudi Arabia Citizenship: Understanding the Path to Naturalization // Wirestork. – 2025. – January 24. – URL: <https://wirestork.com/saudi-arabia-citizenship/> (дата обращения: 27.01.2025).

44 Labor Migration in the United Arab Emirates: Challenges and Responses // Migration Policy Institute. – 2013. – September 18. – URL: <https://www.migrationpolicy.org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses> (дата обращения: 05.11.2024).

45 Getting a work and residency permit // The Official Portal of the UAE Government. – URL: <https://uae/en/archived-content/residence-visa/getting-a-work-and-residency-permit> (дата обращения: 27.11.2024).

46 UAE: Domestic Workers' Rights Bill A Step Forward // Human Rights Watch. – 2017. – June 7. – URL: <https://www.hrw.org/news/2017/06/07/uae-domestic-workers-rights-bill-step-forward> (дата обращения: 04.12.2024).

47 Coronavirus Exposes the Epic Moral Failure of Gulf States // Haaretz. – 2020. – July 30. – URL: <https://www.haaretz.com/middle-east-news/2020-07-30/ty-article-opinion/premium/how-coronavirus-exposed-gulf-states-moral-failure/0000017f-e290-d75c-a7ff-fe9d80350000> (дата обращения: 01.11.2024).

48 New UAE domestic worker law comes into effect // The National. – 2022. – December 15. – URL: <https://www.thenationalnews.com/uae/government/2022/12/15/new-uae-domestic-worker-law-comes-into-effect/> (дата обращения: 26.11.2024).

дов⁴⁹. Согласно исследованию МОТ, система кафала также создает большое количество рабочих мест в таких секторах, как сельское хозяйство, нефтегазовая промышленность, транспорт и гостиничный бизнес. Однако большая часть трудящихся-мигрантов занята в сфере обслуживания и строительства. Некоторые эксперты считают, что упрощенный легальный въезд в регион способствует сокращению контрабанды людей⁵⁰.

Несмотря на то, что за последнее десятилетие недостатки системы стали всё более очевидными, ее будущее остается неясным. Препятствия к улучшению системы всё еще сохраняются. С 2009 г. в принимающих странах проводятся реформы, наиболее масштабные – в Кувейте, Бахрейне и Катаре. Многие страны ввели стандартное трудовое соглашение, разрешили работникам беспрепятственно менять работу по истечении определенного периода времени и смягчили ограничения на выезд из страны. Некоторые эксперты считают, что проводимые реформы и смягчение системы демонстрируют, что страны, поставляющие рабочую силу, стали больше внимания уделять своим гражданам, трудящимся по системе кафала. Так, Филиппины предоставляют возможность своим работникам подавать жалобы в посольства и искать убежища в организованных в принимающих странах приютах⁵¹.

В данном контексте следует подчеркнуть, что МОТ призвала к введению альтернативной политики и представила список рекомендаций по реформам, среди которых можно выделить следующие пункты: Министерство труда должно стать высшим органом, координирующим сотрудничество между рабочими-мигрантами и работодателями; надлежит ввести положение о рабочей визе, которая позволит мигрантам въезжать и выезжать из страны по собственному желанию; должна быть гарантирована свобода передвижения; работодатели, изымающие паспорта и мобильные телефоны работников, должны подвергаться наказанию и штрафу; и т.д. Главным требованием является реализация конвенций МОТ: C097 о трудовой миграции (пересмотренная) 1949 г.⁵², C143 о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) 1975 г.⁵³, C181 о частных агентствах занятости 1997 г.⁵⁴ и C189 о достойном труде для прислуги 2011 г.⁵⁵ Также существует необходимость в большей поддержке рабочих со стороны посольств, агентств по трудоустройству и полиции.

Система кафала и патентная система в России

Нельзя не сравнить систему кафала в странах Персидского залива и систему патентов в России. В первую очередь стоит отметить разницу в мен-

49 EXPLAINER: Five reasons why it's hard to stop migrant abuse in the Gulf // Thomson Reuters Foundation News. – 2021. – October 21. – URL: <https://news.trust.org/item/20211021095547-uv9m8> (дата обращения: 23.01.2025).

50 What Is the Kafala System? // Council on Foreign Relations. – 2022. – November 18. – URL: <https://www.cfr.org/background-er/what-kafala-system> (дата обращения: 04.11.2024).

51 Ibid.

52 См.: C097 – Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) // UN.org. – URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO_C_097.pdf (дата обращения: 20.12.2024).

53 См.: C143 – Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) // UN.org. – URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO_C_143.pdf (дата обращения: 20.12.2024).

54 См.: C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) // Normlex ILO. – URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (дата обращения: 20.12.2024).

55 См.: C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) // UN.org. – URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO_C_189.pdf (дата обращения: 20.12.2024).

талитете принимающих сторон: так, страны Персидского залива не ставят перед собой задачу дать гражданство гастарбайтерам, в России же относятся к рабочим-мигрантам из центральноазиатских республик как к бывшим гражданам СССР. Тем не менее общество этих стран в большой степени опирается на иностранную рабочую силу в определенных отраслях. Кроме того, в России иная система заключения контракта на работу на территории страны. Граждане стран, с которыми у России действует безвизовый режим, оформляют патент, дающий право на легальную работу. При этом гражданам стран – членов ЕАЭС данный документ не требуется: для них установлен упрощенный порядок трудоустройства. Патентная система выгодна обеим сторонам трудовых отношений: работодатель может быть уверен в сотруднике, поскольку тот имеет легальный статус, проходит проверку правоохранительными органами и медосмотр; рабочий-мигрант не прикреплен к конкретному работодателю (однако имеет право на работу только в указанном регионе) и имеет те же трудовые права, что и граждане. Охрана труда, оплачиваемый отпуск и продолжительность рабочего дня регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Стоимость патента рассчитывается в зависимости от региона и продолжительности работы⁵⁶. Рабочий-мигрант даже может привезти в страну свою семью, которая также будет иметь доступ ко всем видам социального обеспече-

ния, а также достаточно быстро получить гражданство.

Тем не менее у российской миграционной системы имеются также и негативные стороны. Многие мигранты уходят работать в «серую зону», поэтому существует тенденция к снижению количества оформляемых патентов. Они официально не регистрируются, работают на предприятиях, принадлежащих мигрантам; налоги они, соответственно, тоже не платят. Оформление справок для выдачи патента и сертификатов для получения гражданства зачастую происходит через коррупционные схемы⁵⁷. Звучат мнения, что мигранты (более 10 млн чел.), большая часть которых занята на неквалифицированных работах, тормозят технологическое развитие в российской экономике⁵⁸. Часть гастарбайтеров не соблюдает российские законы. Так, глава Следственного комитета Российской Федерации Александр Бастрыкин заявил о росте преступлений, совершаемых мигрантами, и призвал к изменению миграционной политики⁵⁹. Как уже было сказано, многие мигранты привозят в страну свои семьи. Их дети, не знающие или плохо знающие русский язык, ходят в российские школы, что дестабилизирует процесс обучения. Как сказал патриарх Кирилл, «...непропорциональное замещение коренного населения мигрантами – носителями иного цивилизационного кода, иного исторического опыта – может привести к критическому культурному дисбалансу в нашей стране.

56 Патент на работу для иностранных граждан: получение, стоимость, продление // РБК. – 2024. – 28 августа. – URL: <https://www.rbc.ru/base/28/08/2024/66cdd5409a79478511b490d1#toc-b490d1-1> (дата обращения: 23.12.2024).

57 Для миллионов гастарбайтеров Россия стала «серой зоной» // Росмигрант. – 2022. – 27 октября. – URL: <https://rosmigrant.ru/press-center/news/novosti/dlya-millionov-gastarbajterov-rossiya-stala-seroy-zonoy/> (дата обращения: 29.01.2025).

58 Мигранты тормозят экономическое развитие России // Завтра. – 2023. – 26 декабря. – URL: https://zavtra.ru/blogs/migranti_tormozyat_ekonomicheskoe_razvitiye_rossii (дата обращения: 29.01.2025).

59 Александр Бастрыкин: Число тяжких преступлений среди мигрантов выросло // Парламентская газета. – 2024. – 27 июня. – URL: <https://www.pnp.ru/politics/aleksandr-bastrykin-chislo-tyazhkih-prestupleniy-sredi-migrantov-vyroslo.html> (дата обращения: 29.01.2025).

Это несет несомненную угрозу Русскому миру, ценностным ядром которого является православие. Не секрет, что мигрантскую среду не оставляют без внимания те, кто проповедуют идеи радикального исламизма, экстремизма, представляющие прямую угрозу российской государственности»⁶⁰.

Учитывая вышесказанное, можно отметить, что трудовые мигранты в России находятся в несравненно более выгодном положении, чем работники по системе кафала в странах Персидского залива, поскольку они защищены законом и патентная система не накладывает на них ограничения спонсорской системы. Однако некоторые аспекты миграционных процессов в России вызывают беспокойство общественности и должностных лиц. В то же время жесткие ограничения в арабских странах направлены на поддержание внутренней стабильности и недопущение распространения чужеродных идеологий.

Заключение

Необходимо отметить, что в некоторых странах региона до сих пор существует сильное сопротивление масштабным реформам из-за экономических выгод системы кафала. По мнению некоторых экспертов, ее упразднение может быть экономически разрушительным не только для принимающей стороны, поскольку экономика стран происхождения во многом зависит от поступающих денежных переводов; кроме того, они считают, что система приносит пользу местному бизнесу и способствует его развитию. Другие же эксперты, напротив, счита-

ют систему неэффективной, утверждая, что она тормозит экономическое развитие принимающих стран. В 2014 г. экономист Всемирного банка Захид Хусейн писал, что принимающие страны должны меньше полагаться на систему спонсорства и вместо этого стремиться диверсифицировать свою экономику, уделяя больше внимания отраслям, основанным на использовании высококвалифицированного труда⁶¹. Кроме того, прибегая к системе кафала, богатые арабские страны фактически формируют иждивенческие настроения среди своей молодежи, которая не хочет браться за определенную работу. Например, в КСА бывали случаи, когда молодые саудовцы, которых обстоятельства вынуждают взяться за неуютную им работу, нанимают мигранта, который работает вместо него.

В заключение необходимо еще раз подчеркнуть, что многие наблюдатели, в том числе из МКП, выступают за полную отмену системы кафала, утверждая, что реформ недостаточно и никогда не будет достаточно. Несмотря на все усилия по реформированию, отношение к иностранным рабочим, по сути, не меняется. Проводимые журналистские расследования и новостные сообщения показывают, что старые порядки сохраняются, заманивая иностранных рабочих в ловушку. В самом плохом положении остается домашняя прислуга, случаи злоупотреблений и насилия против которой распространены больше всего. По мнению автора данной статьи, полное упразднение устоявшейся системы кафала может негативно сказаться на экономической ситуации и вызвать социальную нестабильность; необходимо учитывать

60 Патриарх Кирилл заявил об угрозе русскому миру из-за проблемы с мигрантами // РИА Новости. – 2024. – 28 ноября. – URL: <https://ria.ru/20241128/migranty-1986179331.html> (дата обращения: 30.01.2025).

61 Kafala neither guarantees nor cares: guest workers in the Gulf // World Bank. – 2014. – April 24. – URL: <https://blogs.worldbank.org/en/endpovertyinsouthasia/kafala-neither-guarantees-nor-cares-guest-workers-gulf-0> (дата обращения: 19.12.2024).

особенности менталитета местного населения, образ жизни и исторический контекст вопроса. Тем не менее существует насущная необходимость в проведении дальнейших реформ, особенно в странах с наиболее жесткими ограничениями (например, в Омане), а также в усилении контроля над соблюдением работодателями требований по обращению с рабочими по системе кафала. Кроме того, работники должны получать большую поддержку со стороны своих посольств и агентств по найму в сложных ситуациях и иметь возможность рассчитывать на справедливое отношение со стороны местных правоохранительных и судебных органов.

Список литературы

- Аршин К.В. Миграционная политика Саудовской Аравии в свете программы реформ «Видение: 2030» // Журнал политических исследований. – 2021. – Т. 5, № 1. – С. 92–103. – DOI: 10.12737/2587-6295-2021-5-1-92-103.
- Бирюков Е.С. Аравийские монархии как центр трудовой миграции и их миграционная политика // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 11. – С. 1775–1790. – DOI: 10.18334/et.11.11.122105.
- Жилина И.Ю. Социально-экономические последствия пандемии COVID-19 в монархиях Персидского залива: год спустя // Экономические и социальные проблемы России. – 2021. – № 3 (47). – С. 53–74. – DOI: 10.31249/espr/2021.03.03.
- Медушевский Н.А. Миграция в Саудовскую Аравию: социальный и религиозный вопросы (2011–2017 гг.) // Исламоведение. – 2018. – Т. 9, № 1 (35). – С. 29–41. – DOI: 10.21779/2077-8155-2018-9-1-29-41.
- Семёнов И.А. Миграционная политика стран – членов Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива: общие и специфические черты // Актуальные вопросы миграции и возможности межрегионального международного сотрудничества : сборник статей по результатам Международной научно-практической конференции. – Тюмень, 2023. – С. 140–148.
- Тоганян А.С. Миграционные процессы и регулирование трудовой миграции в региональных интеграционных объединениях на примере ССАГПЗ // Современная экономика: проблемы и решения. – 2023. – № 6 (162). – С. 29–39. – DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2023/6/29-39.
- Ходжаян Ю.А. Система найма «кафала» на примере подготовки к чемпионату по футболу 2022 года в Катаре // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития : сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Т. 2. – Курск, 2022. – С. 275–277.
- Юрков Д.В. Миграционная политика Объединенных Арабских Эмиратов: проблемы и перспективы // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. – № 4. – С. 150–155.
- Miers S. Slavery in the Twentieth Century: The Evolution of a Global Problem. – Walnut Creek, Lanham, New York, Oxford : AltaMira Press, 2003. – 496 p.

DOI: 10.31249/kgt/2025.01.07

Foreign Labor in the Gulf Countries: Examining the Kafala System

Ksenia E. ATAMALI

Researcher at the Center for Interdisciplinary Research
Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy
of Sciences (INION RAN)
Nakhimovsky Avenue, 51/21, Moscow, Russian Federation, 117418
E-mail: mrsxeniya@ya.ru
ORCID: 0009-0003-2216-724X

CITATION: Atamali K.E. (2025). Foreign Labor in the Gulf Countries: Examining the Kafala System. *Outlines of Global Transformations: Politics, Economics, Law*, vol. 18, no. 1, pp. 107–123 (in Russian). DOI: 10.31249/kgt/2025.01.07

Received: 28.12.2024.

Revised: 31.01.2025.

ABSTRACT. *This article examines the kafala system, which governs labor relations between employers and migrant workers in the Arab countries of the Persian Gulf. It provides an in-depth analysis of migrant working conditions, the rights of foreign laborers, employer attitudes towards ‘guest workers,’ and the various national reforms aimed at modifying the system. Additionally, the article offers a historical overview of the sponsorship system and its evolution over time. Further, it presents expert perspectives on the future trajectory of the kafala system, alongside the official positions of key international institutions, including the International Labor Organization (ILO), the International Trade Union Confederation (ITUC), and prominent human rights organizations. The study concludes with a comparative analysis of the kafala system in Gulf Cooperation Council (GCC) countries and the patent system in Russia. Despite sustained advocacy from international organizations for the abolition of the kafala system, significant obstacles persist. Existing reforms remain insufficient, as migrant workers – particularly domestic laborers –*

continue to face harsh working conditions and widespread abuse. The article ultimately argues that further structural reforms are imperative, alongside the establishment of a robust oversight mechanism to ensure compliance with new labor laws protecting foreign workers. Moreover, it underscores the necessity of enhanced institutional support for migrants, including greater assistance from embassies and employment agencies.

KEYWORDS: *the kafala system, sponsorship system, labor migration, modern slavery, Gulf States, GCC, UAE, Saudi Arabia, Qatar, Kuwait, Bahrain, Oman, migrants’ rights, labor protection, reforms of labor laws.*

References

Arshin K. (2021). Saudi Arabia Migration Policy in the Light of the “Vision 2030”. *Journal of Political Research*. Vol. 5, no. 1, pp. 92–103 (in Russian). DOI: 10.12737/2587-6295-2021-5-1-92-103.

Biryukov E.S. (2024). The Arabian Monarchies as the Center of Labor Immi-

gration and Their Migration Policy. *Russian Journal of Labor Economics*. Vol. 11, no. 11, pp. 1775–1790 (in Russian). DOI: 10.18334/et.11.11.122105.

Khojayan Yu.A. (2022). Kafala Recruitment System on the Example of Preparation for the 2022 Football Championship in Qatar. *Research of the Innovative Potential of Society and Formation of Directions of Its Strategic Development*. Collection of scientific papers of the 12th All-Russian scientific and practical conference with the international participation. Vol. 2. Kursk, pp. 275–277 (in Russian).

Medushevsky. N.A. (2018). Migration to Saudi Arabia: Social and Religious Aspects (2011–2017). *Islamovedenie*. Vol. 9, no. 1 (35), pp. 29–41 (in Russian). DOI: 10.21779/2077-8155-2018-9-1-29-41.

Miers S. (2003). *Slavery in the Twentieth Century: The Evolution of a Global Problem*. Walnut Creek, Lanham, New York, Oxford: AltaMira Press, 496 pp.

Semenov I. (2023). Migration Policy of the Member States of the Cooperation

Council for the Arab States of the Persian Gulf: General and Specific Features. *Topical Issues of Migration and Opportunities for Interregional International Cooperation*. Collection of papers based on the results of the International scientific and practical conference. Tyumen, pp. 140–148 (in Russian).

Toghanyan A.S. (2023). Migration Processes and Regulation of Labor Migration in Regional Integration Associations on the Example of the GCC. *Modern Economics: Problems and Solutions*. No. 6 (162), pp. 29–39 (in Russian). DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2023/6/29-39.

Yurkov D.V. (2015). Migration Policy of the United Arab Emirates: Problems and Prospects. *The Review of Economy, the Law and Sociology*. No. 4, pp. 150–155 (in Russian).

Zhilina I.Yu. (2021). Socio-Economic Effects of the Coronavirus Pandemic in the Gulf Monarchies: One Year Later. *Economic and Social Problems of Russia*. No. 3 (47), pp. 53–74 (in Russian). DOI: 10.31249/espr/2021.03.03.