

АНАЛИТИЧЕСКИЙ БРИФ

Схемы циркулярной миграции в Грузии: Извлеченные уроки и дальнейшие шаги

Натия Мествиришвили

Декабрь 2018 г.

Грузия находится в особенно выгодном положении в отношении разработки схем циркулярной миграции

РЕЗЮМЕ

Нынешний социально-экономический и политический контекст в Грузии в сочетании с высоким спросом на рабочую силу в Европейском союзе (ЕС) ставит Грузию в особенно выгодное положение в отношении разработки схем циркулярной (трудо­вой) миграции (СЦМ). Две пилотные СЦМ, внедренные Грузией в прошлом, иллюстрируют потенциал для внедрения дальнейших СЦМ, которые не были использованы государством до сегодняшнего дня. В настоящем аналитическом брифе представлен сравнительный анализ двух пилотных СЦМ, проанализированы уроки, извлеченные из этих проектов, и определены некоторые условия, при которых будущие СЦМ могут быть успешными. Главным приоритетом для государства в этом отношении должно стать создание соответствующих институциональных условий для реализации СЦМ и совершенствование правовой базы. Будущие СЦМ должны быть ориентированы на полуквалифицированных и частично занятых работников в Грузии с целью повышения их квалификации и обеспечения приоритета их социальных и трудовых прав.

Внедрение СЦМ должно быть инклюзивным и прозрачным процессом, в котором все субъекты, включая государство, страны-партнеры, мигранты, частный и неправительственный сектора имеют реалистичные и обоснованные ожидания и разделяют взаимно согласованные обязанности и цели. Кроме того, наряду с созданием надежных механизмов возвращения и реинтеграции, необходимо выработать эффективные методы мониторинга и оценки для измерения прогресса и воздействия СЦМ.

Настоящий аналитический бриф посвящен управляемым СЦМ, непосредственная задача которых состоит в максимальном воздействии на развитие, которое может отсутствовать в ситуационных или спонтанных формах трудовой миграции.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦИРКУЛЯРНОЙ МИГРАЦИИ

Определение циркулярной миграции различаются в зависимости от страны и организации. В более широком определении – это повторяющиеся перемещения между двумя или более странами, предполагающая более чем одну миграцию и возвращение (Хьюго, Г. 2013 г.). Сюда входят все спонтанные или естественные циркуляционные потоки через границы, которые всегда существовали в той или иной форме и которые трудно отслеживать или контролировать. Однако по определению ЕС, циркулярная миграция – это “форма миграции, управление которой предусматривает некоторую степень легальной циклической мобильности между двумя странами” (СОМ, 2007). СЦМ, которые организованы, регулируются и контролируются государствами, часто рассматриваются как “ситуация тройного выигрыша”, в которой страны назначения удовлетворяют свои потребности на рынке труда; страны происхождения снижают давление на рынке труда и получают выгоду от денежных переводов, а также от передачи знаний и навыков; а отдельные мигранты и их семьи улучшают свои социально-экономические условия и приобретают новые навыки (Пражский процесс, 2014). Управляемую циркулярную миграцию можно охарактеризовать как “временную, возобновляемую, циркулирующую, легальную, уважающую права мигранта и управляемую таким образом, чтобы оптимизировать рынки труда по обе стороны – в отправляющих и принимающих странах” (Фаргс, Ф., 2008 г.).

Настоящий аналитический бриф посвящен исключительно формализованным управляемым СЦМ, непосредственно предназначенным для максимального воздействия на развитие, которое может отсутствовать в ситуационных или спонтанных формах трудовой миграции.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И ПОЛИТИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ

В течение последнего десятилетия Грузия оставалась страной чистой эмиграции, при этом миграция все больше определяется экономическими факторами. Исследование ОЭСР/CRRC (2017 г.) показало, что высокий уровень безработицы и плохо функционирующий рынок труда являются самыми большими факторами выталкивания для эмиграции. Хотя точные данные о количестве грузин, проживающих за рубежом, отсутствуют, согласно Миграционному профилю Грузии 2017 года, наибольшее количество эмигрантов приходится на Россию, Грецию и Турцию, за которыми следуют Италия, Германия и США. Более того, опрос “Кавказский барометр” 2017 г. показывает, что лишь небольшая часть населения Грузии (8%) заинтересована в постоянной эмиграции, тогда как более половины (55%) грузин заинтересованы во временной эмиграции.

Безвизовый режим с ЕС, который значительно облегчил поездку грузинских граждан в страны ЕС/Шенгенскую зону, повысил необходимость предоставления альтернатив нерегулируемой миграции, предлагая мигрантам законные средства для миграции и трудоустройства в государствах-членах ЕС.

Двумя ключевыми направлениями политики, ориентированными на решение проблемы высокого уровня безработицы, являются “Стратегия социально-экономического развития Грузии – Грузия 2020” (Правительство Грузии, 2014 г.) и “Стратегия развития профессионально-технического образования и подготовки на 2013-2020 годы”. В результате реализации первой было учреждено 69 центров поддержки занятости по

всей Грузии, а также создан ресурс “WorkNet” – онлайн-служба, объединяющая соискателей работы и работодателей. Хотя центры под-держки занятости помогают соискателям в составлении надлежащего резюме и регистрации в “WorkNet”, у них очень ограниченные человеческие ресурсы, которые не позволяют им ни обращаться к работодателям и соискателям на местном уровне, ни предоставлять профессиональные консультации и оценку, необходимые большинству соискателей работы, зарегистрированных в системе. Большинство рабочих мест, доступных через “WorkNet”, требуют низкой квалификации, а число работодателей, пользующихся этой услугой, до сих пор ограничено. Кроме того, система опирается на самооценку навыков и квалификации, а это означает, что пока невозможно проверить квалификацию зарегистрированных соискателей работы. Таким образом, служба “WorkNet” по-прежнему требует дальнейшего совершенствования для выполнения поставленных перед ней задач.

Основные проблемы, стоящие перед системой профессионально-технического образования, связаны с несоответствием предлагаемых программ нынешним и будущим потребностям рынка труда в растущей и диверсифицированной экономике Грузии. С одной стороны, существует большой спрос на техническую рабочую силу (особенно в сельском хозяйстве и торговле), которая не нуждается в высшем образовании, а с другой – основная часть безработной рабочей силы – это высокообразованные люди (Амашукели, М. и др., 2017 г.). Более того, профессионально-техническое образование как таковое не считается слишком привлекательным из-за низкого качества присуждаемых квалификаций и их непризнания работодателями как на местном, так и на международном уровне (Министерство образования и науки Грузии (МОН), 2013 г.).

Недостатки систем профессионально-технического образования и занятости способствуют их низкой привлекательности и популярности среди населения в целом. Иными словами, в настоящее время они не помогают потенциальным мигрантам удовлетворять свои потребности в сфере занятости у себя на родине (ОЭСР/CRRC, 2017 г.).

Эти выводы объясняют спрос на временную трудовую миграцию – вопрос, требующий лучшего понимания и более эффективных политических мер со стороны правительства Грузии. Неудивительно, что развитие СЦМ входит в число приоритетов текущей национальной миграционной политики.

Подход, учитывающий миграцию и развитие, является частью миграционной стратегии Грузии на 2016–2020 гг., в которой содействие циркулярной миграции указано как одну из ее четко обозначенных целей (Государственная комиссия по вопросам миграции, 2016 г.). Кроме того, Рабочая группа по миграции и развитию, состоящая из представителей всех компетентных учреждений, была создана при Государственной комиссии по вопросам миграции (ГКВМ) в целях содействия межведомственной координации и сотрудничеству в этой области политики, в том числе по вопросу циркулярной миграции.

В 2014 г. между Грузией и Францией было подписано соглашение о циркулярной миграции, хотя оно еще не ратифицировано Францией. Правительство Грузии в настоящее время работает над заключением аналогичных соглашений с Израилем, Австрией, Румынией, Грецией, Польшей и Катаром. В настоящее время создается структурное подразделение при Министерстве труда, здравоохранения и социальных дел (МТЗС), которое, помимо других задач, связанных с трудовой миграцией, будет прежде всего отвечать за планирование и внедрение СЦМ.

Частные агентства занятости остаются основными посредниками между местными соискателями работы и иностранными работодателями, оставляя вопрос прав трудящихся-мигрантов в неопределенном состоянии

Два недавних пилотных проекта с Германией и Польшей выявили некоторые проблемы и позволили извлечь важные уроки, которые следует учесть в будущих СЦМ.

ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ

Вышеупомянутые социально-экономические и политические условия наряду с нехваткой рабочей силы во многих европейских странах показывают необходимость и огромный потенциал СЦМ для Грузии. Тем не менее, частные агентства занятости остаются основными посредниками между местными соискателями работы и иностранными работодателями, оставляя вопрос прав рабочих-мигрантов в неопределенном состоянии. Ограниченная информация об этих компаниях и отсутствие механизмов контроля вызывают серьезные сомнения в этом отношении.

В то время как Закон о трудовой миграции 2015 г. устанавливает определенные обязательства для частных агентств занятости (включая государственную регистрацию, ежегодные обязательства по отчетности и пр.), ресурсы и механизмы государственного контроля остаются недостаточными. Единственные санкции, введенные на сегодняшний день, состоят в наложении штрафов на зарегистрированные компании, которые не подают годовые отчеты в ответственное Министерство. Из-за отсутствия механизмов контроля фактическое количество таких агентств занятости и трудовых мигрантов, отправленных за рубеж, неизвестно.

Считается, что большинство частных компаний, работающих в Грузии, нарушают Конвенцию МОТ о частных агентствах занятости, ратифицированную Грузией, что не позволяет им взимать плату или расходы с работников (МОТ, 1997 г.). Неофициальные данные указывают на то, что мигранты не были должным образом проинформированы об их предполагаемой работе, зарплате и правах за рубежом (Батумелеби, 2018). Более того, они лишены возможности встретиться со своим будущим работодателем лично или связаться с ним в электронном виде до отъезда, из-за чего трудящиеся-мигранты иногда не обнаруживают никакого реального работодателя по прибытии в страну назначения или им отказывают на границе, когда пограничные органы не могут связаться с их предполагаемым работодателем. Отсутствие регулирования и контроля частных агентств занятости представляет серьезную опасность для самих мигрантов и в конечном итоге наносит ущерб как отправляющей, так и принимающей стране.

ГРУЗИЯ ВНЕДРИЛА ДВЕ ПИЛОТНЫЕ СЦМ

В недавнем прошлом Грузия внедрила две пилотные СЦМ в сотрудничестве с Германией и Польшей. Финансируемый ЕС проект «Укрепление потенциала развития Партнерства ЕС в области мобильности в Грузии посредством целевой циркулярной миграции и мобилизации диаспоры» был реализован Центром международной миграции и развития (CIM/GIZ) с немецкой стороны с 2013 по 2016 г. и Агентством развития государственной службы, Секретариатом Государственной комиссии по вопросам миграции и Грузинской ассоциацией малых и средних предприятий. В рамках проекта была разработана СЦМ, в рамках которой 27 граждан Грузии, работающих в ресторанно-гостиничном бизнесе и сфере здравоохранения, были трудоустроены в Германии. К концу проекта 24 участника (14 из ресторанно-гостиничного сектора и 10 из сектора здравоохранения) находились в процессе совершения или уже совершили цикл циркулярной миграции. Девять из четырнадцати специалистов ресторанно-гостиничного бизнеса по возвращении получили работу у своего предыдущего работодателя в Грузии. Большинство медсестер сдали экзамен на признание в Германии и продлили свое трудоустройство в стране (Гоос, А. 2016 г.). С тех пор большинство специалистов ресторанно-гостиничного бизнеса (пять) остаются в Германии и только одна медсестра вернулась и устроилась на работу в Грузии.

Второй проект – “Временная трудовая миграция грузинских работников в Польшу и Эстонию” – был реализован Международной организацией по миграции (МОМ) в сотрудничестве с МТЗС с 2015 по 2017 г. Проект был основан на уроках, извлеченных из реализации пилотной СЦМ с Германией. В Польше было трудоустроено около 30 сварщиков, строителей и водителей грузовиков, а в ближайшем будущем за ними последуют дополнительные рабочие. Переговоры и сотрудничество с Эстонией из-за препятствий, связанных с квотами, оказались более длительными и более проблематичными, в результате чего никто не был трудоустроен в Эстонии в рамках этого проекта. В настоящее время проект продолжается в рамках финансируемого ЕС проекта “Устойчивое управление границами и миграционное управление в Грузии” (2017-2020 гг.). В результате статистика возвращения довольно динамична и демонстрирует некоторую циркулярность между Грузией и Польшей.

Эти два проекта имеют несколько важных общих черт – напр., они основаны на принципе законной, добровольной мобильности и избегают механизмов принудительного возвращения, опираются на исследования рынка труда в Грузии и странах-партнерах для выбора секторов и профессий и обеспечения предотъездной и профессиональной подготовки участников.

Несмотря на это, они также значительно различаются в своих целях и подходах. СЦМ, реализованная с Германией, была самой первой инициативой циркулярной миграции, направленной на создание и тестирование теоретически “идеальной” модели, основанной на исследованиях и существующей передовой практике. В рамках проекта была протестирована сложная модель СЦМ, учитывающая хорошо развитую экономику Германии, язык, на котором обычно не говорят в Грузии, и регулируемые профессии, которые нуждаются в сертификации в стране назначения. Между тем, МОМ выбрала несколько иной подход, стремясь создать простую, гибкую и недорогую модель, позволяющую избежать затрат на обучение языку и регулируемых профессий, которая будет передана правительству простым и несложным способом.

Эти два недавних пилотных проекта выявили некоторые проблемы и позволили извлечь важные уроки, которые следует учесть в будущих СЦМ.

С точки зрения приема на работу было сложно оправдать высокие ожидания работодателей в отношении уровня владения языком и опыта работы. Так, в случае с Германией все мигранты работали на полную ставку в Тбилиси до отъезда и занимали прочные позиции. В идеале, в будущих проектах ЦМ следует задействовать частично занятых или менее опытных работников с особым акцентом на сельских районах Грузии, где безработица и бедность особенно высоки. Для решения этой задачи МОМ сотрудничала с частными агентствами занятости, которые помогли им набирать кандидатов. Чтобы предложить работодателям менее опытных, но хорошо обученных работников, МОМ создала положительный прецедент, обучив поставщика профессионально-технического образования и подготовки (ПТОП) в Грузии. Это училище ПТОП в настоящее время предлагает грузинским рабочим определенные курсы сварки (востребованные польскими работодателями). Это положительный опыт, который, по возможности, следует воспроизводить в будущих проектах СЦМ.

Еще одной проблемой, с которой столкнулись эти проекты, было достижение циркулярности. В большинстве случаев пилотная СЦМ с Германией предусматривала однократный отъезд и однократное возвращение. Возвращение и реинтеграция медсестер оказались трудной задачей, поскольку им гораздо больше платят в Германии по сравнению с Грузией. Несмотря на то, что частный сектор (частная клиника) с самого начала поддерживал этот проект, предлагая всем вернувшимся медсестрам гарантированную работу, и хотя GIZ предложил участникам СЦМ с Германией доплаты сверх

Внедрение СЦМ должно быть инклюзивным и прозрачным процессом, в котором все субъекты имеют реалистичные и обоснованные ожидания и разделяют взаимно согласованные обязанности и цели.

их зарплат в Грузии (в настоящее время 5 вернувшихся мигрантов пользуются такой помощью), большинство медсестер по-прежнему работают в Германии. СЦМ с Польшей возникла совсем недавно, и, возможно, еще рано говорить о циркулярной миграции, но стоит отметить, что несколько рабочих вернулись из Польши через 6 месяцев. Этот опыт показывает важность включения в СЦМ мер по возвращению и реинтеграции и указывает на необходимость обсуждения максимальной продолжительности контрактов циркулярных мигрантов с работодателями.

Наконец, влияние СЦМ на всех субъектов еще недостаточно изучено, так как оба проекта были оценены сразу после официального завершения проектов, когда большинство мигрантов все еще находились в странах назначения.

РЕКОМЕНДАЦИИ В ОБЛАСТИ ПОЛИТИКИ

Циркулярная миграция представляется желательным вариантом для отправляющего государства, участвующих лиц и стран назначения. Ключевым условием для успешной реализации СЦМ является постоянная политическая приверженность со стороны Грузии и стран-партнеров. Основываясь на опыте двух предыдущих схем миграции, описанных выше, следующие предпосылки кажутся необходимыми для успеха будущей СЦМ:

- **Создание хорошо организованной институциональной среды для внедрения СЦМ.** Помимо укрепления межправительственного сотрудничества в отношении временной трудовой миграции, МТЗС должно систематически сотрудничать с другими ведомствами: напр., с Министерством образования и науки по укреплению системы ПТОП и признанию приобретенных квалификаций и с Министерством иностранных дел, выступающим контактным лицом для защиты прав циркулярных мигрантов в зарубежных странах. Рабочая группа по миграции и развитию, которая уже выступает платформой для сотрудничества всех соответствующих государственных ведомств, может продолжать играть координирующую роль между всеми субъектами, включая неправительственный и частный сектора.
- **Внесение изменений и улучшений в закон Грузии о трудовой миграции.** Важно, чтобы закон включал эффективные механизмы для отслеживания и контроля потоков трудовой эмиграции, а также для защиты социальных и трудовых прав мигрантов. Что касается частных агентств занятости, необходимо обеспечить прозрачность и соблюдение международных норм и стандартов, касающихся прав мигрантов. Однако вместо того, чтобы просто вводить строгие правила, которые в конечном итоге приведут к закрытию этих агентств, государство может рассматривать их как партнеров после согласования общей политики и условий деятельности.
- **Сохранение определенной гибкости в отношении срока действия договоров циркулярных мигрантов.** Все субъекты, в том числе страны-партнеры, должны рассматривать СЦМ как средство легальной добровольной мобильности, и поэтому большинство аспектов в проектах ЦМ, включая срок действия контрактов, должны быть гибкими, хотя и в определенных пределах. Если существует высокий риск превращения циркулярной миграции в перманентную (напр., в случае медсестер), наряду с развитием мер по реинтеграции вернувшихся мигрантов, исполнитель может рассмотреть вопрос об ограничении срока контракта до 2 или 3 лет, чтобы обеспечить циркулярность и предотвратить утечку мозгов.

- **Направленность на частично занятую, но хорошо подготовленную рабочую силу.** Важно, чтобы страны-партнеры договорились о найме менее опытной, но хорошо подготовленной рабочей силы. Грузия со своей стороны должна инвестировать в систему ПТОП, чтобы та производила хорошо подготовленных работников, способных удовлетворить требования работодателей. МТЗС должно улучшить механизмы найма, а государственные агентства занятости должны обеспечить участие в СЦМ особенно людей из сельской местности, где уровень безработицы выше. Кроме того, следует продолжать развивать технические возможности “WorkNet” для его превращения в полезный инструмент найма циркулярных мигрантов.
- **Обеспечение общих прозрачных целей для всех заинтересованных сторон.** Важно, чтобы все стороны согласовали конкретные цели и задачи конкретного проекта, которые в идеале должны совпадать с интересами лиц, формирующих политику. Повышение квалификации мигрантов и обеспечение их социальных и трудовых прав должно быть главным приоритетом согласованных целей. Работодатели, а также государство должны быть готовы вкладывать средства в подготовку (языковую и/или профессиональную) мигрантов, что пойдет на пользу всем субъектам.
- **Обеспечение реалистичных и обоснованных ожиданий всех участников до отъезда.** Личные встречи работодателя и работника, а также обширная предотъездная подготовка, адаптированная к потребностям каждого проекта ЦМ, являются важным средством для достижения этой цели. Крайне желательно привлекать циркулярных мигрантов (вернувшихся или находящихся за рубежом) в качестве тренеров в этом процессе. Это будет гарантировать принятие людьми обоснованных решений о миграции, а работодатели не будут разочарованы новыми сотрудниками, что в конечном итоге будет способствовать росту доверия к проектам ЦМ.
- **Укрепление мер по возвращению и реинтеграции.** Возвращение и реинтеграция оказались особенно трудными, когда мигранты не имеют конкретных предложений работы до возвращения или когда им платят значительно меньше по сравнению с их зарплатой за рубежом. Тесное сотрудничество с частным сектором на всех этапах СЦМ, признание и гармонизация квалификаций, приобретенных за рубежом, и привлечение возвращенных мигрантов в систему ПТОП в качестве преподавателей представляют собой некоторые подходы к обеспечению возвращения и реинтеграции.
- **Обеспечение эффективных механизмов мониторинга и оценки.** Условия труда циркулярных мигрантов должны систематически контролироваться, особенно в первые месяцы миграции, для предотвращения эксплуатации. Существующая оценка часто фрагментарна и охватывает только период действия программы до момента возвращения и реинтеграции. Оценки будущих СЦМ должны быть более систематическими и долгосрочными, включая постоянный мониторинг и контроль, а также оценку воздействия СЦМ на отдельных мигрантов и их домохозяйства, а также на местные рынки труда.

Важнейшим условием для успешной реализации СЦМ является постоянная политическая приверженность как со стороны Грузии, так и стран-партнеров.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Автор хотел бы выразить благодарность вернувшимся мигрантов и представителям Секретариата Государственной комиссии по вопросам миграции (ГКВМ), Международной организации по миграции (МОМ) и Германскому обществу по международному сотрудничеству (GIZ), а также представителям Министерства труда, здравоохранения и социальных дел (МТЗС) за собеседования с ними и их вклад в разработку данного резюме, хотя они могут не согласиться со всеми интерпретациями, представленными в настоящем документе.

ССЫЛКИ

Амашукели М., Лежава Д., Гугушвили Н. (2017 г.), Образование, возвращение, рынок труда и удовлетворенность работой в Грузии, http://css.ge/index.php?lang_id=ENG&sec_id=24&info_id=1308. Дата обращения 23 июля 2018 г.

Батумелеби (2018 г.), Как легально трудоустроиться в Польше, <http://batumelebi.netgazeti.ge/news/110390/>, Дата обращения 23 июля 2018 г. (Источник на грузинском)

СОМ (Комиссия Европейского сообщества) (2007), Коммюнике Комиссии Европейскому Парламенту, Совету, Комитету по экономическим и социальным вопросам и Комитету регионов о циркулярной миграции и мобильных партнерствах между Европейским Союзом и третьими странами. <https://eur-lex.europa.eu/>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

CRRC-Грузия (2017), Кавказский барометр 2017 Грузия. <http://caucasusbarometer.org/en/cb2017ge/EMIGRAT>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

Фаргс Ф. (2008 г.) Циркулярная миграция: актуально ли это для южного и восточного Средиземноморья? Аналитические и синтетические записки CARIM 2008/40, EUI: Флоренция, аннотация.

Гоос, А. (2016 г.), Руководство по схеме циркулярной миграции. <http://migration.commission.ge/>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

Хьюго Г. (2013 г.), Что мы знаем о циркулярной миграции и повышении мобильности. Вашингтон: Институт миграционной политики, <https://www.migrationpolicy.org>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

МОТ (Международная организация труда) (1997 г.), С181 – Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181). <http://www.ilo.org>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

Казмеркевич, П. (2013 г.), Возможности для разработки схем циркулярной миграции между Грузией и ЕС. <http://migration.commission.ge/>. Дата обращения 23 июля 2018 г. Министерство образования и науки Грузии (2013 г.), Стратегия развития профессионально-технического образования и подготовки на 2013-2020 годы. <http://mes.gov.ge>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

ОЭСР/CRRC-Грузия (Организация экономического сотрудничества и развития/CRRC-Грузия) (2017 г.), Взаимосвязь между государственной политикой, миграцией и развитием в Грузии, Пути развития ОЭСР, Париж: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264272217-en>.

Пражский процесс (2014 г.), Руководство Пражского процесса по управлению трудовой и циркулярной миграцией. <https://www.pragueprocess.eu>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

ГКВМ (Государственная комиссия по вопросам миграции) (2016 г.), Миграционная стратегия Грузии на 2016-2020 годы. <http://migration.commission.ge/>, дата обращения 23 июля 2018 г.

ГКВМ (Государственная комиссия по вопросам миграции) (2017 г.), Миграционный профиль Грузии 2017. <http://migration.commission.ge/>. Дата обращения 23 июля 2018 г.

Все права защищены. Ни одна часть этой публикации не может быть переиздана, размножена, распространена или использована в любой форме электронными или механическими средствами, включая фотокопии, микроплёнки и записи, или в любой системе хранения и поиска данных без письменного разрешения правообладателя.

Эта публикация была подготовлена в рамках инициативы «Пражский процесс: диалог, анализ и обучение в действии», компонента Инструмента партнёрства по мобильности II, при финансовой поддержке Европейского союза.

Содержание этой публикации является исключительной ответственностью автора и инициативы «Пражский процесс: диалог, анализ и обучение в действии», и не может представлять взгляды Европейского Союза.

Контакты

Секретариат Пражского процесса
Международный центр по развитию миграционной политики (ICMPD)
Гонзагагассе 1
А-1010 Вена
Австрия
www.pragueprocess.eu



Финансируется Европейским союзом

