

Система «Кафала» як форма сучасного трудового рабства в країнах Близького Сходу

Остапенко Л.О.¹, Полянська Л.М.², Козак Г. І.³, Цигак В.В.⁴

Опубліковано	Секція	УДК
30.04.2025	Право	331.556.4:343.54(56)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15535482>

Анотація. Сьогодні, в умовах глобалізації, зростання трудової міграції та загострення питань соціальної справедливості, система «кафала» привертає більшу увагу науковців, правозахисників та міжнародних організацій. Як конкретна модель регулювання трудових відносин, вона функціонує в низці арабських країн, передусім у Перській затоці, та передбачає повну залежність іноземного працівника від роботодавця-спонсора. Така система, хоча і сприяє контролю за міграцією та забезпечує економічну вигоду приймаючим країнам, водночас створює серйозні ризики порушення прав людини.

У межах дослідження проаналізовано історичні витoki формування системи кафала, її правове підґрунтя, сучасні механізми функціонування, а також дослідження для трудових мігрантів — серед яких юридична та соціальна вразливість, недостатність гарантій праці, неможливість змінити місце роботи без дозволу спонсора, обмеження свободи пересування. Особливу увагу приділено аналізу законодавства окремих країн Перської затоки та наявним спробам реформування системи з боку урядів і міжнародної спільноти. Система кафала розглядається як елемент трудової політики, що формує сучасні соціально-економічні виклики в регіоні. Її збереження часто обумовлює економічні інтереси, що зумовлюють складність реформ і опір змінам. Автори пропонують свої рекомендації щодо вдосконалення національного трудового законодавства до міжнародних стандартів захисту прав мігрантів, а також необхідно створити дієві механізми правового захисту працівників. Подолання викликів, пов'язаних із функціонуванням системи кафала, потребує комплексного підходу: від політичної волі до міжнародного співробітництва та посилення контролю за дотриманням прав людини.

Ключові слова: система кафала, трудова міграція, роботодавець, спонсорство, права працівників, трудові відносини, Рада співробітництва арабських держав країн Перської Затоки.

The Kafala system as a form of modern labor slavery in the Middle East

¹ д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

² студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

³ студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

⁴ студент II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

Annotation. Today, in the context of globalization, labor migration, and increasing social justice concerns, the Kafala system has attracted increased attention from scholars, human rights activists, and international organizations. As a specific model for regulating labor relations, it operates in several Arab countries, primarily in the Persian Gulf region, and establishes the complete dependence of the foreign workers on their sponsoring employer. While this system facilitates migration control and brings economic benefits to host countries, it simultaneously presents serious risks of human rights violations. The research explores the historical origins of the kafala system, its legal basis, current operational mechanisms, and labor migration issues involving legal and social vulnerability, which highlights the lack of labor guarantees, the inability to change the place of work without permission from the sponsor, and the restrictions on freedom of movement. Special attention is given to analyzing the legislation of particular countries in the Persian Gulf and existing attempts to reform the system by the governments and the international community. The Kafala system is considered part of labor policy, which shapes contemporary socio-economic challenges in the region. Its preservation is driven by economic interests, which make reforms difficult and foster resistance to change. The authors offer recommendations for improving national labor legislation in line with international standards for the protection of migrants' rights, and the necessity to create an efficient mechanism for the legal protection of migrant workers. Overcoming the challenges associated with the kafala system requires a comprehensive approach, including political will, international cooperation, and the strengthening of human rights monitoring.

Keywords: *kafala* system, labor migration, employer, sponsorship, workers' rights, labor relations, the Gulf Cooperation Council.

Вступ

Система «кафала», що виникла як форма регулювання трудової міграції в країнах Перської затоки, Лівані та Йорданії, набула широкого поширення та глибокого вкорінення в правових, соціальних та економічних практиках цих держав. Її суть полягає в делегуванні державних повноважень приватним особам або компаніям — спонсорам, які контролюють правовий статус трудових мігрантів. Фактично, така дискреція, дана приватному сектору, створює залежність працівника від спонсора, обмеження свободи пересування, неможливість самостійно змінити роботу чи захистити свої інтереси через профспілки, що формує підґрунтя для трудової експлуатації, а в окремих випадках — для сучасного виробництва. Проблематика системи функціонування системи розглядалася в роботах таких дослідників, як Кевін Бейлс, Девід Мак Неллі, Штеффен Гертоґ, Мустафа Кадрі, а також у доповідях міжнародних організацій, Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародна Конфедерація Профспілок (МКП). Порушено питання гендерної нерівності, юридичної вразливості трудових мігрантів, порушення ефективного механізму та системного захисту ігнорування трудових прав людини. Разом з тим, наприклад, значну увагу до проблем, недостатньо вивченими залишаються економічні механізми, що підтримують розвиток цієї системи, а також національні особливості правового регулювання в окремих державах регіону, які дозволили зберегти таку практику після навіть формального реформування. Аспекти і потребують додаткового аналізу.

Метою цієї статті є комплексне вивчення системи «кафала» як правового й соціального явища, виявлення її основних недоліків, аналіз чинного законодавства країн Перської затоки, та деяких країн Середнього Сходу, а також оцінка ефективності наявних реформ. Окрема увага приділяється порівняльному аналізу національних трудових систем і виявленню причин, які перешкоджають повноцінному впровадженню міжнародних стандартів у сфері праці.

Результати

«Система «кафала» (الكفالة نظام) — це законодавча база, яка десятиліттями визначала відносини між трудовими мігрантами та їхніми роботодавцями в Йорданії, Лівані та всіх країнах Перської затоки, крім Іраку. Він був створений, щоб забезпечити дешеву робочу силу в достатку в епоху бурхливого економічного зростання, і його захисники стверджують, що це приносить користь місцевому бізнесу та сприяє розвитку.»[1]

Як ми бачимо, система «кафала» була заснована на економіці, але її соціальні наслідки зараз викликають багато розмов.

Система кафала, також відома як система спонсорства, регулює зв'язки між іноземними працівниками та їхніми місцевими спонсорами, які зазвичай є роботодавцями. Ця практика була поширеною в країнах Перської затоки - таких як Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудівська Аравія, ОАЕ — а також у Йорданії та Лівані. Незважаючи на те, що Бахрейн і Катар оголосили про скасування цієї системи, багато людей вважають, що реформи були неефективними й не призвели до повного скасування системи.

Особу, яка перебуває під системою кафала, називають макфул (спонсорована особа). Це поняття охоплює не лише трудових мігрантів, але й інших іноземців, таких як науковці чи спеціалісти, які перебувають у приймаючій країні за спонсорськими програмами. [3]

У цій системі держава дозволяє місцевим компаніям або особам спонсорувати іноземних працівників, які приїжджають на роботу (виняток — Бахрейн, де державна установа виступає спонсором). Спонсор бере на себе витрати на перевезення працівника до країни та забезпечує його житлом — зазвичай це гуртожиток або, для домашніх працівників, житло в домі самого спонсора. Часто роботодавці не наймають працівників напряму, а користуються послугами приватних агентств у країнах походження, які підбирають кадри та допомагають з їхнім приїздом.

Система кафала зазвичай регулюється міністерствами внутрішніх справ, а не міністерствами праці, що означає відсутність належного трудового захисту для іноземних працівників у країні перебування. Це позбавляє їх основних прав, таких як участь у вирішенні трудових спорів або вступ до профспілок, і робить вразливими до зловживань. Система кафала зазвичай регулюється міністерствами внутрішніх справ, а не міністерствами праці, що означає відсутність належного трудового захисту для іноземних працівників у країні перебування. Це позбавляє їх основних прав, таких як участь у вирішенні трудових спорів або вступ до профспілок, і робить вразливими до зловживань.

Оскільки робоча віза й дозвіл на проживання тісно пов'язані та контролюються виключно спонсором, саме приватні особи, а не держава, мають владу над правовим статусом працівника. Такий дисбаланс дає спонсорам значний контроль і створює умови для зловживань. У більшості випадків працівники не можуть змінити роботу, звільнитися або навіть залишити країну без дозволу спонсора. Якщо працівник покидає робоче місце без дозволу, навіть у разі жорстокого поводження, це вважається порушенням і може призвести до депортації. [1]

Така система приносить роботодавцям деякі вигоди, але водночас ставить працівників під великий ризик, оскільки їхня залежність від спонсора може призвести до зловживань. Таким чином, у них практично немає можливості самостійно захистити свої права.

Термін «кафала» походить з ісламського права і спочатку стосувався законної опіки та подібних правових питань. У сучасному вигляді система з'явилася в країнах Перської затоки на початку ХХ століття як спосіб контролю за іноземними працівниками, залученими до видобутку перлів та інших промислів. Система значно розширилася в 1950-х роках, коли нафтовидобувні країни регіону почали залучати іноземну робочу

силу для виконання великих інфраструктурних проєктів. Оскільки населення цих країн було малочисельним, їм потрібні були тимчасові працівники, які могли приїхати сюди під час економічного підйому та піти, коли попит на робочу силу знизився. При цьому уряди прагнули захистити інтереси місцевих компаній, особливо в умовах, коли іноземці часто складають більшість населення. Водночас система повинна була забезпечити й мінімальний рівень захисту для самих працівників, хоча на практиці це далеко не завжди реалізовувалося.

«Вони привозили працівників з-за кордону, які не розмовляли мовою, які не знали про культурну делікатність, які приїжджали без мережі соціальної підтримки», — сказав Хоутан Хомаюнпур, колишній керівник катарського офісу Міжнародної організації праці (МОП), агентства ООН. "Спонсор повинен був піклуватися про них, забезпечувати їхню безпеку, забезпечувати їхнє благополуччя. І з часом, через різні зміни в законодавстві, це стало дисбалансом сил між працівниками та роботодавцями, і врешті-решт відкрило працівників для зловживань".[1]

У 1950-х роках країни Близького Сходу почали масово залучати іноземних працівників за системою кафала — спонсорською схемою, за якою роботодавці імпортують робочу силу й укладають з нею контракти на певний термін. Саудівська Аравія, Катар, Бахрейн, Кувейт, Оман, Об'єднані Арабські Емірати, Йорданія та Ліван використовують такі системи. Хоча на папері ця система виглядає як регульований механізм працевлаштування, на практиці вона часто призводить до експлуатації. Багато правозахисників та активістів називають кафалу сучасною формою рабства. Основні права працівників, такі як свобода пересування, гідні умови проживання та приватність, повністю залежать від спонсора. Хоча деякі країни намагаються реформувати систему через ухвалення нових законів, ці норми рідко дотримуються, і порушення прав людини залишаються дуже поширеними. [2]

Спочатку система кафала надавала перевагу працівникам із сусідніх арабських країн, зокрема з Єгипту. Однак після нафтового буму 1970-х років ситуація змінилася. Неарабські робітники, особливо з Південної Азії, почали отримувати більшу увагу. Це було викликано двома причинами. Першим було бажання залучити дешевшу робочу силу, а другим було побоювання, що арабські мігранти можуть поширювати панарабські ідеї, які загрожують монархічним режимам країн Перської затоки. Спочатку працівники з сусідніх арабських країн, особливо з Єгипту, отримували перевагу від системи кафала. Однак після нафтового буму 1970-х років ситуація змінилася. Неарабські робітники, особливо з Південної Азії, почали отримувати більшу увагу. Це було викликано двома причинами. Першим було бажання залучити дешевшу робочу силу, а другим було побоювання, що арабські мігранти можуть поширювати панарабські ідеї, які загрожують монархічним режимам країн Перської затоки. Неарабські працівники збільшилися після Першої війни в Перській затоці. Через те, що їхні уряди підтримували іракське вторгнення в Кувейт, близько двох мільйонів арабських робітників, зокрема єгиптян, палестинців і єменців, були вигнані з регіону. Це призвело до зміни етнічного складу працівників, які мігрували з Південної Азії. [1]

Фактично, система кафала надає спонсорам, також відомим як кафали, повний контроль над трудовими мігрантами та їхніми правами. Це порушує сам принцип контрактних трудових відносин. Мігранти часто не отримують гарантованих умов праці, таких як нормований робочий день. Жінки-мігрантки в Лівані, з якими спілкувалася Amnesty International, розповіли, що змушені були працювати в кількох домівках одночасно та виконувати завдання, які не були прописані в угоді та не належали до домашньої роботи. Багато з них або затримували свою зарплату, або взагалі не платили за свою роботу. Вони також стикалися з нелюдським поведінням, таким як ізоляція, обмеження їхньої свободи пересування, перешкоди для отримання допомоги, відсутність особистого простору та фізичне та словесне насильство.[2]

За останні п'ятдесят років населення регіону Перської затоки зросло в десять разів. Зараз у всіх країнах Перської затоки, крім Саудівської Аравії, іноземці населяють більше, ніж місцеві. Це результат системи кафала.

Уряди цих країн почали віддавати перевагу працевлаштуванню громадян після падіння цін на нафту у 2014 році та запровадження заходів економії. Це було особливо важливо на тлі зростання безробіття та невдоволення місцевим населенням щодо великої кількості трудових мігрантів. За словами Роберта Могієльніцкі, експерта Інституту країн Перської затоки у Вашингтоні, країни вжили заходів, щоб залучити місцевих працівників у приватний сектор. Вони вжили квоти, підвищили мінімальну зарплату та намагалися скоротити кількість іноземних працівників, надаючи їм компенсацію за повернення додому та скасовуючи штрафи за прострочене перебування, особливо після економічного удару пандемії COVID-19.

Незалежно від країни походження, професії чи економічного статусу, система кафала поширюється майже на всіх іноземних працівників. Сьогодні більшість людей, які шукають роботу, прибувають з Південної Азії та Африки. Вони зазвичай працюють на роботах, які місцеві люди не хочуть брати через низьку зарплату або соціальні стереотипи, наприклад, у будівництві, прибиранні чи обслуговування.[1]

На нашу думку, система Кафала спричиняє серйозні соціальні та економічні проблеми, оскільки змушує працівників залежати від роботодавців, що може призвести до зловживань і порушень прав трудових мігрантів. Хоча система допомагає приймаючим країнам і роботодавцям, особливо через залучення дешевої робочої сили, вона також збільшує соціальну нерівність і напруження, особливо під час економічного спаду. Щоб зробити умови для працівників більш справедливими, захистити їхні права та зменшити ризики зловживань цією системою, потрібні реформи.

Як ми бачимо, система «кафала» має глибокі корені в історії та все ще є предметом розмов у міжнародному правовому полі. Незважаючи на численні зміни, багато експертів та правозахисників стверджують, що основні проблеми, з якими стикаються працівники, це обмеження прав працівників, залежність від роботодавця та ризик експлуатації.

Розглядаючи «систему кафала», як арабський феномен, що став формою нового, сучасного трудового рабства, неможливо не згадати про економічні аспекти продовження існування цієї системи у країнах Перської затоки.

Саме завдяки значним запасам «чорного золота» та природного газу цей регіон став осередком формування нового економічного світила на мапі світу. Вашингтонський інститут близькосхідної політики зазначає: "Навряд чи дивно, що ці казково багаті на нафту країни, а у випадку Катару – на природний газ, вийшли на світову арену. Дубай, Абу-Дабі, Доха та Манама (Бахрейн) тепер є культовими містами-державами, приєднавшись до таких країн, як Сінгапур та Гонконг" (The Washington Institute for Near East Policy 2024). [4].

Неможливо не погодитись з цим твердженням, адже саме поклади корисних копалин перетворили ці міста на потужні центри розвитку не лише технологій видобутку ресурсів, а й культурного, містобудівного зростання тощо.

Ще донедавна ці країни не були ані центром скупчення мігрантів, ані біженців. Проте зараз потік міграції пролягає саме через Аравійський півострів, що зумовлено стрімким розвитком перспектив та новими викликами регіону. Трудова міграція тут продовжує існувати саме через економічну привабливість регіону для шукачів швидкого працевлаштування.

Економічний підхід до розгляду «системи кафала» полягає й в тому, що за кожною міграційною політикою стоять політико-економічні інтереси урядових осіб, політиків. Економічний розвиток окремих держав вартує більше за дотримання трудових прав

найманих працівників, оскільки особисті інтереси стоять вище цього, благополуччя громадян є ключовим, тому правами мігрантів частіше нехтують.

У часи глобалізації економіки, компанії вимушені конкурувати за справедливе існування та спроможність відтворення робочих потужностей, й одним з найважливіших чинників зменшення витрат є зниження вартості робочої сили. Через систему аутсорсингу та субпідряду відповідальність за кадрове забезпечення компаній «розмивається», оскільки ці завдання покладаються на третіх, часто сторонніх осіб. Великі корпорації часто навмисно не звертають уваги на те, в яких умовах працюють люди у ланцюгах постачання. Прихована форма трудового рабства здебільшого задіяна у «сірій» економіці, а саме – будівництві, текстильній промисловості, аграрному секторі, домашньому господарстві.

Велика частка країн Перської затоки, де активно використовують такий вид праці мігрантів просто не мають інтересу до процесу реформування чи тим більше ліквідації «системи кафала», бо це надзвичайно вигідно не лише для бізнесу, а й для окремих представників влади. Їх статки зростають завдяки схемам протиправного найму людей на роботу. В окремих випадках уряди деяких держав негласно застосовують таку практику, оскільки відбувається активне економічне зростання, посилюється активність бізнесу, що породжує стрімке зростання валютного фонду. Також інституції з додержання прав трудових мігрантів часто є системно нефінансованими, що робить моніторинг за дотриманням добросовісних умов праці майже неможливим.

Висока економічна вигода трудового рабства для спонсорів (кафілів) є одним з економічних аспектів продовження його існування. Такий спосіб протиправного найманства може забезпечувати надзвичайно дешеву силу, оскільки за відсутності офіційного оформлення працівників, мінімальної зарплати та нереалізованості соціальних гарантій, роботодавці істотно, штучно зменшують власні витрати на реалізацію проектів.

Автори статті пропонують наступний перелік вигоди «системи кафала» для спонсорів:

Соціальна контрольованість та відсутність активності профспілки

«Кафала» дає змогу цілковито брати контроль над поведінкою працівника не лише в робочий час, а й поза робочим часом, у побуті. «Атмосфера страху» створюється міграційною залежністю, в якій працівники уникають будь якої соціальної активності, що може сприйматись державною як неправомірною. Таким чином, система попереджає утворення підпільних трудових союзів, протестів, страйків тощо.

Встановлення соціального порядку та демографічної політики

Завдяки тимчасовому статусу мігрантів уряди фактично уникають інтеграції зарубіжних гостей у соціальну, культурну, політичну сферу функціонування держави. Чудовим прикладом може бути Катар, у якому частка громадян яка має громадянство близько 10%, оскільки інша частка населення є трудовими мігрантами чи іноземцями. Це допомагає підтримувати бажаний демографічний баланс, не надаючи їм можливості отримання громадянства чи права на постійне проживання.

Імітація зайнятості місцевого населення через "націоналізацію" кадрів

Частка держав, де діє «система кафала», використовують її для ніби «офіційного» працевлаштування власних громадян, насправді ховаючи справжню працю за мігрантами. Місцевий житель може числитися у штаті, як кадровий працівник, для статистики, тоді як фактичну роботу виконує мігрант, якого він «спонсорує». Тобто таким чином вдається уникати офіційного працевлаштування осіб, а це собою тягне позбавлення відповідальності «кафіля» перед додержанням трудових прав працівників.

Адміністративна зручність і спрощена бюрократія для держави

«Кафала» перекладає повну відповідальність за реєстрацію, контроль, утримання та повернення працівника з державних органів на приватного спонсора. В такому разі

державі зручніше, оскільки, потреби витрати ресурсів на створення повноцінної системи контролю за іноземною робочою силою просто немає.

Посилення ієрархії й задоволення власних інтересів

У декількох країнах Перської затоки наявність «підлеглих», залежних від тебе юридично та економічно мігрантів, є не лише вигідним з боку витрат, але й престижним – своєрідним статусом серед «своїх». Суспільство в деяких країнах підтримує такий вид трудового рабства, оскільки це стало частиною їх культури в країнах, де частка людей з громадянством мізерна. Це створює додаткову мотивацію утримувати «систему кафала» на побутовому рівні.

Розглядаючи «систему спонсорства» важливо також згадати про її вплив на трудових мігрантів. Автори статті пропонують розглядати юридичний та психологічний тиск, як основні чинники протиправності функціонування сучасної концепції трудового рабства.

Зважаючи на її структурні асиметрії, «система кафала» є інструментом влади та соціального контролю [4]. Контроль над мобільністю мігрантів через динаміку резидентських та візових правил, у поєднанні з обов'язком на отримання дозволів на в'їзд, створює сценарій, де свобода дій працівників є сильно обмеженою. Ця залежність має серйозні наслідки, як – придушення здатності на пошук кращого працевлаштування, введення мови стосовно справедливої заробітної плати, чи уникання жорстоких умов праці. Більшість з тих, хто погодився на працевлаштування в одній з країн Перської затоки продовжує терпіти експлуататорське знущання з боку «спонсорів» через страх депортації чи втрати документів, які знаходяться в роботодавця.

Візовий статус трудових мігрантів прив'язаний до місця їх працевлаштування, через це, втрата роботи означатиме втрату юридичної можливості перебування в країні, що в результаті призведе до негайної депортації. Таке становище працівників підриває їх здатність на переговірні процеси, роблячи їх вразливими до зловживань правами, невиплати заробітної плати, словесних знущань тощо.

Правила щодо системи в'їзду та виїзду з країн передають особисту свободу працівників до їх спонсорів. Вони фактично не мають права виїзду навіть за надзвичайної ситуації, не говорячи вже про гарантовані, законні відпустки чи просто щоб втекти від жорстких умов праці без згоди на це роботодавця. Таким чином, через страх опинитись в пастці в країні, працівники змушені погоджуватись на жахливі умови праці. Ця ситуація прямо наголошує на примусовій праці, яка є заборонена міжнародними конвенціями, оскільки вважається рабством.

У працях "Одноразові люди: нове рабство в глобальній економіці" (Disposable People: New Slavery in the Global Economy, 1999) Кевіна Бейлса та "Глобальний спад: економіка та політика кризи та опору" (The Global Slump: The Economics and Politics of Crisis and Resistance, 2010) Девіда МакНеллі відображено цю сучасну глобальну реальність у різних її проявах по всьому світу. Ця динаміка увічнює економічну залежність та посилює глобальну нерівність, оскільки працівники з країн, що розвиваються, піддаються експлуататорським трудовим практикам у більш заможних країнах [5], [6].

Відчутна відсутність балансу влади, трудові мігранти під дією страху депортації чи втрати роботи можуть вагатись над бажанням оскаржувати дії спонсорів, таким чином, приймаючи не зі своєї волі цикл фінансової експлуатації та залежності. Неоколоніалізм зберігає домінуюче становище за роботодавцем, тоді як працівники залишаються у вразливій меншості.

Однак, вплив цих владних відносин має виражений гендерний вимір та перетинається з іншими формами жорстокого поводження. Так, жінки – домашні працівниці переважно з Африки, Південної Азії можуть стикатись з такими формами

експлуатації, як сексуальне домагання, насильство, які посилюються через їх ізоляцію від суспільства та фактичною відсутністю ефективного правового захисту [7].

Низький рівень правової обізнаності серед мігрантів надає можливість експлуататорам уникати відповідальності. Мігранти не знають як і куди звертатись за допомогою, перш за все через мовний бар'єр. Фінансовий аспект є ще одним критичним бар'єром. Для судового позову потрібні фінансові ресурси, яких багато трудових мігрантів просто не мають. Витрати на юридичні послуги, судові збори та потенційна втрата доходу під час тривалих судових процесів є неможливими для працівників, які вже перебувають у нестабільному економічному становищі. Це і є головним фактором, який утримує трудових мігрантів від ідеї досягнення справедливості.

Цей дисбаланс посилюється й через те, що найманці часто не мають ефективного правового представництва. Хоча й деякі міжнародні та неурядові організації надають свої послуги у формі юридичної підтримки, та ці ресурси є доволі обмеженими і не завжди ефективними для тих, хто їх потребує. Відсутність належного мережевого представництва та підтримки є ключовим елементом підтримки функціонування «системи кафала». Без дієвої адвокації, в кращому випадку, трудові мігранти вимушені самі протистояти впливовим роботодавцям, та частіше вони прого погоджуються на умови під тиском. Спонсори, розуміючи нерівність сил, використовують це для зберігання контролю над своїми працівниками, усвідомлюючи, що ймовірність юридичних наслідків є мізерною.

Крім того, не можна ігнорувати й психологічний аспект бар'єрів. Стрес та страх, пов'язані з перспективою протистояння впливовим роботодавцям у незнайомій правовій системі, можуть бути приголомшливими. Цей тягар ще більше забирає бажання у найманців боротись та домагатися справедливості, тим самим увічнюючи форми експлуатації. Припускаючи, що юридичні мережі захисту особистих прав є недоступними чи недієвими, посилює почуття безсилля, неспроможності та покори серед трудових мігрантів, затверджуючи їх підкорення перед роботодавцями.

За даними Human Rights Watch лише у Саудівській Аравії частка мігрантів становить 13,4 мільйона, що складає 42% від населення країни. Поспілкувавшись з трудовими мігрантами та їхніми сім'ями, правозахисники встановили основні види порушень трудових прав працівників, серед яких: зобов'язання виплати внесків за можливість працевлаштування всупереч законодавству, невиплата заробітної плати у належному розмірі, обумовленому контрактом, труднощі щодо розірвання трудових правовідносин та повернення на батьківщину, нехтування стандартами праці у відкритому просторі в умовах кліматично зумовленої екстремальної спеки, що призводить до тривалих розладів здоров'я, аж до втрати органів, частин тіла чи їх функцій, заборона приєднання до профспілок, а також участі у страйках, та, зрештою, неояснені смертей робітників, нерозслідувані правоохоронними органами держави, за які сім'ї загиблих не отримують жодної компенсації, а спонсори, переважно, не несуть за це відповідальності перед законом.

Викладачка Катарського університету, Ханан Малаеб, до видів насилля над мігрантами в межах системи «Кафала» відносить також конфіскацію документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство, неможливість зміни роботи та переходу до іншого спонсора без згоди кафіла, відсутність лікарняних та вихідних днів, психологічне та навіть сексуальне насильство, від якого особливо не захищені домашні працівники. Дослідниця додає, що у багатьох випадках, працівники не мають вільного доступу до правосуддя, і у разі втечі робітника від спонсора, спроби звернення до правоохоронних органів закінчуються арештом втікача та поверненням до кафіла. [3, С. 314]

У своїх інформаційних ресурсах вказана неурядова правозахисна організація звертає увагу на один з виявлених у 2023 році випадків порушення прав людини у

Саудівській Аравії, зазначаючи, що сучасна законодавча база теократичної монархії не в змозі ані зменшити кількість наявних порушень, ані запобігти вчиненню нових, навіть після відомої Ініціативи трудової реформи 2021 року, запровадженої Міністерством праці та соціального розвитку, покликаної полегшити для трудящих-мігрантів порядок переведення на іншу роботу, а також спростити процедуру виїзду з країни. [8]

На тлі планів та підготовки Саудівської Аравії прийняти у себе Чемпіонат Світу з футболу 2034 у країні максимізувалися випадки порушень прав трудових мігрантів. У червні 2024 року Інтернаціонал Будівельників та Деревообробників подав скаргу до МОП проти уряду Саудівської Аравії через порушення конвенцій Міжнародної Організації праці щодо примусової праці, а також невиконання заробітних плат 21000 робітників з Бангладешу, Пакистану, Непалу, та Філіпін. Скаргу підтримав ряд правозахисних організацій, таких як Amnesty International, Equidem, FairSquare, Human Rights Watch and Solidarity Centre. [9]

Втім, Королівство Саудівська Аравія не єдина країна-член Ради співробітництва арабських держав Перської затоки (РСАДПЗ), яка, будучи членом МОП, нехтує ратифікованими конвенціями та міжнародними стандартами праці. Окрім Саудівської Аравії до РСАДПЗ входять ще такі держави: Оман, Катар, Королівство Бахрейн, Кувейт, Об'єднані Арабські Емірати.

Принагідно нагадаємо, що статтею 24 Декларації про права людини Ради співробітництва країн Перської затоки закріплюється право кожного на працю та вільний вибір роботи відповідно до вимог гідності та суспільних інтересів, а також на справедливих і сприятливих умовах праці, додержання прав працівників і роботодавців. [10]

У своїй спеціальній доповіді за 2014 рік Всесвітня федерація профспілок гостро критикує уряд Катару за неспроможність забезпечення трудових прав та їх захисту для іноземних працівників, та повне ігнорування трудового законодавства у державі, резюмуючи, що робітники знаходяться у фактичному рабстві, що призводить до численних тяжких наслідків для їх життя та здоров'я. У своїй інвективі організація, посилаючись на дипломатичні джерела, заявляє про примушення іноземних посольств до нерозголошення відомостей про численні смерті та систематичне порушення прав людини з боку роботодавців, побоюючись помсти з боку влади Катару.

Доповідь містить кілька справ про порушення трудових прав у процесі підготовки до Чемпіонату світу з футболу у 2022 році, що стосуються різноманітних порушень, таких як обмеження свободи пересування, депортація, конфіскація документів, що підтверджують особу, дискримінаційна політика щодо громадян інших держав, відсутність доступу до правосуддя, невиконання заробітних плат, шкода здоров'ю тощо.

Всесвітня федерація профспілок висловлює об'єктивну критику та рекомендації щодо реформування катарського трудового законодавства. Таким чином, основним недоліком трудового законодавства Катару визнається те, що трудові мігранти не підпадають під його сферу дії, а отже, ні про які права та гарантії не йдеться. Факт підкреслюється повідомленням посольства Індонезії в Катарі про те, що щоденно індонезійські трудові мігранти (які є переважно домашніми працівниками) шукають там притулку, а також заборона об'єднань.

Рекомендації Федерації щодо оновлення трудового законодавчого базису Катару містять наступні пропозиції: відмінити систему «Кафала», законодавчо закріпити право громадян на об'єднання у профспілки, створити ефективні механізми захисту прав мігрантів, захист від дискримінації в оплаті праці за расовою ознакою. [11]

До цього переліку рекомендацій, представлених Всесвітньою Федерацією профспілок, автори рекомендують додати створення механізму спрощеного доступу до правосуддя для трудових мігрантів, наприклад, через запровадження відповідних інспекцій та перевірок дотримання відповідних стандартів праці та прав людини, та можливості подати скаргу через вказані державні органи.

Під тиском міжнародного співтовариства певні країни почали змінювати законодавчі засади регулювання систему кафала. Наприклад, правила щодо «втєчі» домашніх працівників були змінені в Саудівській Аравії. Тепер їм дається два місяці до того, як їхній статус стане нелегальним. Крім того, у країні було створено онлайн-ресурс QIWA, який полегшує фіксацію трудових договорів і спрощує процеси працевлаштування. Кувейт і Катар запровадили закони про мінімальну зарплату, але домашні працівники в Лівані досі не мають такого захисту. У Саудівській Аравії та Катарі працівникам дозволено змінювати спонсора без згоди роботодавця ще до завершення контракту.

Саудівська Аравія скасувала обов'язковий дозвіл на виїзд, але спонсор тепер отримує повідомлення та має десять днів, щоб подати запит чи скаргу. Більшість працівників у Катарі можуть піти з роботи без дозволу роботодавця відповідно до трудового законодавства країни. Але домашні працівники все ще зобов'язані повідомити роботодавця за 72 години. Не дивлячись на те, що законодавством Катару передбачена можливість подання трудового спору чи скарги до Міністерства праці чи через онлайн платформу «Єдина платформа для скарг та викривачів», а у випадку, якщо скарги не можуть бути вирішені у позасудовому порядку, працівник може подати справу до Комісії з вирішення трудових спорів – їхнє застосування де-факто важко назвати ефективним, щонайменше, через страх перед спонсором. [12]

Хоча ці реформи часто подаються як позитивні зміни, вони рідко охоплюють найвразливіші категорії працівників, такі як домашні робітники, фермери та охоронці. Це пов'язано з тим, що їх зазвичай виключають із національного законодавства про працю. Крім того, компанії часто зберігають значний контроль, навіть після реформ, наприклад, через систему виїзних віз. Крім того, працівникам важко скористатися новими інструментами, такими як платформа QIWA, через мовні труднощі, обмежений доступ до технологій і погану судову систему. Усе це робить трудових мігрантів уразливими. Існують численні випадки порушення прав трудових мігрантів, як-от зловживання під час підготовки до Чемпіонату світу з футболу 2022 року в Катарі чи експлуатація працівників на складах Amazon у Саудівській Аравії.

Реформація системи кафала у різних державах, попри їх культурні, географічні та історичні зв'язки, здійснюється по різному, та мають свої особливості. Ще у 2009 році Бахрейн заявив про скасування системи кафала, проте на практиці, навіть після стількох років, трудове право Королівства міцно тримається за структурні елементи системи, хоча й неможливо не помітити суттєві пом'якшення, такі як започаткування у 2017 році системи «самоспonsorства», що дозволяє в'їзд в країну без залучення конкретної особи-спонсора, та дає можливість працювати на кількох спонсорів одночасно. Можливість самоспonsorування є безпрецедентним кроком серед усіх країн Близького Сходу.

Проте, споглядаючи на втілення цих реформ через кілька років, можливо виразитися, що їх ефект був помірним. Про це каже дослідник Лондонської школи економіки, Штеффен Гертог, у своєму аналізі політики націоналізації у країнах Перської затоки, зазначає, що реформам не вдалося істотно змінити становище робітників, і велика кількість аспектів системи спонсорства залишається на місці. На думку дослідника, фактична стагнація правозастосування та законодавчої реформації мала місце через цілий ряд причин: перш за все, неосвіченість та низька правова культура мігрантів, які не знають своїх прав, а відтак – не спроможні їх захистити. Для вирішення даної проблематики, Гертог пропонує створити додаткові інституції для надання доступної правової допомоги, та послуг з пошуку роботи, а також підтримки на тимчасових етапах працевлаштування. [13]

Ми закликаємо погодитися з тезами, виказаними професором Гертогом, та пропонуємо думку, що реформи, без конкретного механізму їх застосування, не мають впливу на правовідносини, а отже, не можуть вважатися ефективними. Проте, варто

згадати, що за останні роки Королівство Бахрейн пом'якшило свою політику щодо трудових мігрантів, дозволивши їм перетинати кордон без дозволу спонсора, та міняти спонсора без згоди кафіла, за умови, що працівник пропрацював один рік, хоча працівники й зобов'язані повідомити першого роботодавця про їх рішення щодо припинення контракту через офіційний лист.

Катар, у свою чергу, намагався вжити заходів для виконання рекомендацій Всесвітньої федерації профспілок, та скасувати «кафала», прийнявши рішення замість неї встановити контрактну систему оплати праці. Працівники, що працюють за безстроковим договором, можуть змінити роботу тільки пропрацювавши мінімум 5 років у попереднього роботодавця. Працівники зі строковими трудовими угодами мають право вступати у трудові відносини з новим роботодавцем як тільки строк контракту мине, без будь-яких офіційних довідок чи інших документів від роботодавця. Проте, для таких змін необхідне підтвердження Міністерства внутрішніх справ та Міністерства трудової та соціальної політики. Як і Бахрейн, Катар не поспішає змінювати старі звичаї системи «кафала», та перехід працівника на іншу роботу передбачає довгу бюрократичну процедуру, яка вимагає залучення кафіла. [14]

Серед тих країн, де реформи виявилися провальними, опинився Ліван. Стандартний уніфікований контракт 2020 року та законопроект 2011 року мали на меті покращити захист домашніх працівників, але вони зіткнулися з сильним опором. Контракт було зупинено Державною радою Шури після протестів кадрових агентств, і законопроект досі не був прийнятий парламентом. Більше того, нинішні спроби міністра праці ввести новий контракт ще більше зміцнюють позиції агентств, а права працівників обмежуються. Це свідчить про крок назад, а не про прогрес. У 2023 році міністр наказ No 1 встановив певні умови для іноземних домашніх працівників без офіційного дозволу на роботу. Тим не менш, цей документ не забезпечив повного правового захисту. Загалом, ситуація вказує на те, що Ліван поки що не зміг адаптувати свою трудову політику до міжнародних стандартів захисту прав працівників.

Пом'якшення трудового законодавства торкнулося й Об'єднаних Арабських Еміратів. Найважливішими нормативно-правовими актами, що регулюють трудові відносини в ОАЕ є Федеральний декрет-закон № 33/2021 щодо регулювання трудових відносин (також відомий як Закон «Про трудове право»), Постанова Ради Міністрів № N. 1/2022 щодо імплементаційного регулювання Закону «Про регулювання трудових відносин» № 33/2021, Федеральний декрет-закон № 9/2022 щодо домашніх працівників, постанова Ради Міністрів № 106/2022, що стосується виконавчої влади, а також Закон про федеральний декрет No. 9 «Про внутрішніх робітників», що зазначається в брифінгу МОП щодо прав трудових мігрантів у арабських країнах. [15] Вказаним Законом про працю регламентується спрощений, порівняно з минулим законодавством, порядок переходу робітника до іншого роботодавця. У той час, як висококваліфіковані кадри можуть завчасно закінчити строк своєї трудової угоди, не стикаючись із несприятливими наслідками з боку роботодавців, за умови, що робітник повідомить свого роботодавця завчасно (а точніше – за місяць до звільнення). Варто зважати, що трудові мігранти, здебільшого, до категорії «висококваліфікованих» робіт не допускаються, натомість, здебільшого, працюючи фізично, або ж у сфері обслуговування. Такі працівники можуть уникнути відповідальності лише якщо закінчать контракт щонайменше через 6 місяців від початку праці. Якщо строки не будуть витримані – такий працівник на 6 місяців буде позбавлений права на працю. До того ж, від працівників на робочому місці досі може вимагатися сплата своєї зарплатні за 45 днів за завчасне розірвання трудової угоди. Принагідно нагадаємо, що найвразливіші групи серед працівників – домашні працівники та фермери, виключені з трудового законодавства ОАЕ.

В усіх інших державах Перської Затоки, де активно послуговуються спонсорською системою, зрушення в бік покращень незначні. В Омані, до прикладу, заробітчани, при повторному працевлаштуванні, повинні отримати від колишнього роботодавця довідку про відсутність заперечень, інакше ризикують на 2 роки бути позбавлені права повертатися до країни. Кувейт у 2016 році дозволив працівникам змінювати спонсора без дозволу колишнього кафіла, за умови, що робітник пропрацював 3 роки та більше, та за 3 місяці повідомив роботодавця. [14]

Право на свободу об'єднань є основоположним політичним правом, гарантованим фундаментальними міжнародно-правовими актами у сфері захисту прав людини, такими як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права тощо. Воно охоплює, зокрема, й право працівників на об'єднання у профспілки, чим активно нехтують у деяких країнах РСАДПЗ.

На відміну від законодавства Катару чи Саудівської Аравії, де, зокрема, у випадку останньої, постановою Ради Міністрів № 12/1422 (2001), на що вказують матеріали інформаційних бюлетенів щодо прав трудових мігрантів, підготованих фахівцями МОП, об'єднуватися у відповідні комітети можуть лише працівники-громадяни Саудівської Аравії, на підприємствах, куди влаштовані більше, ніж 100 працівників, Королівство Бахрейн статтею 10 Закону «Про профспілки трудящих» № 33/2002 регламентує право працівників будь-яких підприємств, сектору бізнесу чи діяльності, галузей промисловості або подібних професій, які пов'язані між собою, створювати свою профспілку відповідно до положень Закону, за умови, що створення профспілки не повинно ґрунтуватися на сектантській, релігійній чи етнічній основі, а працівники, які перебувають на державній службі, мають право вступати до такої профспілки. [15], [16]

Азфар Хан, колишній співробітник МОП, зауважує, що у нововведеннях щодо свободи об'єднань у Бахреїні слід вбачати важливу політичну віху в регіоні, яка слугує кращому захисту прав трудящих-мігрантів від зловживань та експлуатації та повазі їхнього права на свободу пересування. Економіст також визнає Бахрейн лідером у регіоні, через публічно взяті на себе зобов'язання ліквідувати систему «кафала» в її нинішньому вигляді. [17]

Законодавчо в ОАЕ право на об'єднання у профспілки не визнається, проте, натомість, працівники, в межах підприємств, можуть організовуватися в комітети, куди можуть вступати у тому числі й представники частки трудових мігрантів. [15, С. 8]

Як вважає Мустафа Кадрі, засновник дослідницької та консалтингової компанії Equidem, а також науковий співробітник Інституту з прав людини та бізнесу, за останні кілька років ОАЕ пройшли шлях впровадження реформ, що здатні вдало вплинути на ситуацію з правами мігрантів у державі. Як нам вдалося переконатися, законодавство ОАЕ щодо трудових мігрантів та трудового права, а також торгівлі людьми з метою примусової праці, зазнало модернізації, що знаходить свій вираз у скасуванні довідок про відсутність заперечень спонсора на виїзд робітника з країни, та збільшення доступу робітників до механізмів вирішення трудових спорів та подання скарг. [18]

Автори до запропонованих Мустафою Кадрі законодавчих модернізацій додають заборону на конфіскацію паспорту працівника, передбачену в п.2 ст. 13 Закону ОАЕ про працю, Циркуляром Міністерства внутрішніх справ №267/2002, та, зрештою, п. 11, ст. 11 згаданого Закону про федеральний декрет №9 «Про внутрішніх працівників». Слід зазначити, що сферою дії вказаних законів охоплюються працівники у приватному секторі економіки. Конфіскація паспорту домашнього працівника в Об'єднаних Арабських Еміратах карається штрафом – 500 дірхам (що дорівнює 135\$) – це передбачено Додатком №2 до Постанови Ради Міністрів №106 від 2022 року. [15]

В Омані трудові мігранти можуть вільно вступати до вже існуючих профспілок, але не мають права створювати свої, та займати керівні позиції у тих, куди доєдналися. [19]

У Кувейті право приєднатися до профспілки мають тільки працівники, що мають відповідний дозвіл, та не менш, ніж 5 років прожили на території держави. [20]

В Катарі, на великих підприємствах, де працює більш, ніж 100 осіб, робітникам дозволено створювати власні комітети з питань, пов'язаних з працею, проте мігранти до них вступити не мають права. Катарське трудове законодавство дозволяє створення змішаних комітетів, на підприємствах, де працює щонайменше 30 працівників. Трудящі-мігранти мають право вступати лише до тих комітетів, які є комітетами на рівні підприємства, та які включають рівну кількість представників з боку працівників та з боку керівництва. [21]

У Лівані немає ніяких законодавчо встановлених обмежень щодо конфіскації документів, які посвідчують особу [22], на відміну від Йорданії та Кувейту, де такі діяння заборонені законом.

Одним з обвинувачень щодо системи «кафала» є й надмірний час праці. На законодавчому рівні в усіх державах РСАДПЗ та деяких інших встановлена межа: не більше, ніж 8 годин на день (48 годин на тиждень) для працівників приватного сектору. Це загальне правило містить винятки.

Наприклад, у Йорданії робочий час може сягати 11 годин на добу, за умови, що працівник за тиждень пропрацює не більше 48 годин. До того ж, роботодавець може вимагати від працівника відпрацювати понаднормово, але в обмежених випадках, що регулюються ст. 57 Закону Йорданії про працю, та не більше, аніж 30 днів у будь-якому році. Домашні працівники у Йорданії працюють 8 годин на день, не враховуючи перерв [23].

У Лівані робітники приватного сектору повинні працювати не більше, ніж 48 годин, у той час, як у домашніх працівників діє інше обмеження - не більше, ніж 60 годин на тиждень, та 10 (непопередних) - на день. [22]

У Кувейті для працівників приватного сектору під час місяця Рамадану робочий час скорочується до 36 годин на тиждень. Для домашніх працівників робочий час не повинен перевищувати 12-ти годин на добу, включно з перервами. Стандартний уніфікований додаток до Закону № 68/2015 регламентує право робітників на нічний відпочинок протягом 8-ми годин, та годинний відпочинок після кожних 5-ти годин праці. [20]

В Омані зберігаються загальні правила щодо робочого часу, за тим лише виключенням, що під час Рамадану працівники у приватному секторі працюють 30 годин на тиждень, відповідно до ст. 70 Закону про працю. Відповідно до Брифінгу МОП щодо нормативно-правових актів, які регулюють працю мігрантів у арабських країнах, обмеження робочого часу для домашніх робітників ніяким чином законодавчо не визначена. [18]

У визначених випадках трудове законодавство Об'єднаних Арабських Еміратів передбачає відступ від вказаного стандарту 48-ми годинного обсягу робочого часу. Так, якщо підприємство технічного профілю для провадження своєї господарської діяльності потребує безперервного виробництва шляхом змін та турів - допустима норма кількості годин підвищується до 56 годин на тиждень. Застосовуються скорочення робочого дня на 2 години під час місяця Рамадану; працівники мають право на перерву для прийому їжі, відпочинку та молитви. Домашні працівники повинні працювати не більше, ніж 12 годин на день. [15]

Регулювання робочого часу у Бахреїні варіюється від 8-ми до 11, а у виключних випадках - до 12-ти годин на добу (для працівників, що виконують «періодичні» роботи, визначені постановою відповідного Міністерства). Працівники мають право на мінімум півгодинну перерву для прийому їжі, відпочинку та молитви, та відпочинку після 6-ти годин послідовної роботи. Законодавство про працю Королівства Бахреїн не регулює робочий час домашніх працівників. [22]

Катарська трудова регуляторна рамка також притримується принципу 8-ми годинного робочого дня, та передбачає зменшення годин праці під час святкового місяця Рамадан до 36 годин на тиждень. Проте, ці пом'якшення не стосуються осіб, що займають керівні посади, або виконують підготовчі, охоронні та супровідні роботи. Домашні працівники не повинні працювати більше 10-ти годин на день, без урахування їжі, молитви, відпочинку тощо. Хоча стандартний уніфікований додаток встановлює 8-ми годинну норму, робітника можуть попросити допрацювати 2 години, змушуючи працювати добовий максимум. [23]

Юридична база щодо регулювання трудових правовідносин у Саудівській Аравії визнає як 8-ми годинну робочу норму, так і її легальне зменшення до 6-ти годин на день, та 36 – на тиждень, для мусульман, які працюють у комерційному секторі економічної діяльності. Що ж до хатніх працівників – їх робочий день найдовший серед усіх держав-членів РСАДПЗ: 15 годин на добу, включаючи перерви. [12]

Як відомо, у 2008 році список держав, де найактивніше розгорталася торгівля людьми, у тому числі з метою трудової експлуатації, опублікований Управлінням моніторингу та боротьби з торгівлею людьми США, включав у себе Кувейт, Катар, Іран, Оман та Саудівську Аравію. Найгострішими проблемами регіону, пов'язаними з торгівлею людьми були рабство, примусова праця, у поєднанні з різними видами насильства, проституція, продаж людини з метою примусового шлюбу, комерційна сексуальна експлуатація. На основі загального аналізу Звіту, нам вдалося встановити, що жертвами торгівлі людьми у країнах Перської затоки стають переважно ті особи, що добровільно в'їхали у відповідну країну, і вже потім зазнали жорстокого поводження. [24]

Звертаючись до аналогічного звіту за 2024 рік, у контексті країн РСАДПЗ, вдається прослідкувати позитивні зміни. Королівство Бахрейн з групи країн, що не відповідають мінімальним стандартам та вимогам Акту про захист жертв торгівлі людьми, перейшло у ряди держав, чий уряд докладає усіх зусиль для того, аби відповідати заданим Актом стандартам. Усі інші згадані країни РСАДПЗ знаходяться на так званому «другому рівні». Країни цієї групи не по усіх критеріях відповідають вимогам Акту, проте докладають для цього значних зусиль. [25]

Така динаміка свідчить про позитивні зміни щодо дотримання прав людини у регіоні, та дає змогу сподіватися на поступову гуманізацію державних політик країн Перської затоки, утворення та розбудову демократичних інститутів, дотримання та гарантії прав людини, поваги до таких соціальних цінностей, як життя людини, її воля, честь та гідність. Всі ці процеси (або ж їхня стагнація чи відсутність) чітко відображені у трудовому законодавстві розглянутих держав.

Висновки

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що система «кафала» є особливою моделлю регулювання трудових відносин, яка одночасно являє собою елемент державного контролю з приватною відповідальністю роботодавців за іноземних працівників. Такий підхід створює системну правову та соціальну сегрегацію, де трудові мігранти фактично втратили можливість самостійно реалізовувати свої права. Установлена практика обмеження свободи пересування, надання права на зміну роботи без згоди спонсора, конфіскації документів та інших форм примусу свідчать про усталені правила порушень основоположних прав та свобод людини.

Аналіз національного законодавства країн Перської затоки та деяких країн Середнього С показує, що попри окремі кроки до реформ, ключові елементи системи «кафала» зберігаються й далі. У майбутньому реформи є формальними та не впливають на фактичне становище мігрантів. Це зумовлює необхідність системних змін, орієнтованих на дотримання міжнародних стандартів праці, ратифікованих Міжнародною організацією праці. Система спонсорства потребує переосмислення з

урахуванням принципів соціальної справедливості, прав людини та гендерної рівності. Важливим напрямком удосконалення є запровадження незалежного контролю за умовами праці, створення ефективних механізмів подання скарг, доступної юридичної можливості та зміни допомоги роботодавця без дискримінаційних обмежень. Сучасні виклики, пов'язані з глобалізацією, посиленням міграційних процесів і на працю, вимагають від держави адаптації трудового законодавства ринку до реального сьогодення. Перспективи подальших наукових досліджень варто зосередити на розроблених моделях інтеграції трудових мігрантів у правове поле приймаючих країн, аналізі практики впровадження міжнародних норм у національні системи, а також вивченні ролі громадських та міжнародних організацій у захисті прав найуразливіших категорій працівників.

Таким чином, автори публікації пропонують розглядати систему «кафала» не лише як економічний конструкт, вигідно використаний країнами Перської затоки, але й законодавчо закріпленим інституційним середовищем, що за своєю природою є алгоритмом експлуатації людської праці. Компаративний аналіз трудового законодавства різних держав Перської затоки створив можливість робити висновки щодо наявного правового та політичного ландшафту з дотриманням прав людини в арабських державах, реалізації гарантій оцінки рівня поваги у країнах Близького сходу до права, демократичних та соціальних цінностей, а також міжнародно-правових зобов'язань у сфері дотримання універсальних стандартів праці, встановлених МОП.

Список використаних джерел

1. Council on Foreign Relations. What Is the Kafala System? 2022. URL: <https://www.cfr.org/background/what-kafala-system>
2. The Kafala System Is Facilitating Labor Abuses in the Middle East. Lawfare. 2022. URL: <https://www.lawfaremedia.org/article/the-kafala-system-is-facilitating-labor-abuses-in-the-middle-east>
3. Hanan N. Malaeb. The "Kafala" System and Human Rights: Time for a Decision. Arab Law Quarterly. 2015. Т. 29, вип. 4. С. 307–342. URL: <https://www.jstor.org/stable/24811144>.
4. Olawale I. L, W. A. Balogun & Adewale A. (2025) The Kafala System: A System Theory Approach to Understanding Nigerian Migrant Workers' Plight in the Gulf States. https://lajohis.org.ng/storage/uploads/1734941853_A%20System%20Theory%20Approach%20to%20Understanding%20Nigerian%20Migrant%20Workers%E2%80%99%20Plight%20in%20the%20Gulf%20States.pdf
5. Bales K. Disposable People: New Slavery in the Global Economy. London : University of California Press, 1999. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-32-9287-1_3.
6. McNally D. Global Slump: The Economics and Politics of Crisis and Resistance. – Oakland : PM Press, 2010. – 280 p.
7. International Trade Union Confederation. Migrant domestic workers in the Gulf. 2017. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/migrant_domestic_workers_in_gulf_final-2.pdf
8. Human Rights Watch. "Die First, and I'll Pay You Later": Saudi Arabia's Giga-Projects Built on Widespread Abuse. 2024. URL: <https://www.hrw.org/report/2024/12/04/die-first-and-ill-pay-you-later/> (date of access: 19.03.2025).
9. Saudi Arabia: BWI files ILO forced labour complaint ahead of 2034 FIFA World Cup bid amid 'epidemic' of migrant worker abuse - Business & Human Rights Resource Centre. Business & Human Rights Resource Centre. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/saudi-arabia-bwi-files-ilo-forced-labour-complaint->

- ahead-of-2034-fifa-world-cup-bid-amid-epidemic-of-migrant-worker-abuse/?utm_source=chatgpt.com (date of access: 19.03.2025).
10. Human Rights Declaration for the Member States of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf (GCC) Which is adopted by the high council in its Thirty- Fifth Session In Doha 9 December 2014: Secretariat General від 09.12.2014. URL: <https://gcc-sg.org/en/MediaCenter/DigitalLibrary/Documents/1453192982.pdf> (дата звернення: 19.03.2025).
 11. International Trade Union Confederation. The Case Against Qatar: Host of the FIFA 2022 World Cup. – 2014. – 32 p. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_case_against_qatar_en_web170314.pdf?15192/3ea59cf2789ea4740b3141c43aeb826219b74c2fe5f77368644a7d2c9217d413 (date of access: 19.03.2025).
 12. International Labour Organization. Saudi Arabia: Regulatory framework governing migrant workers. 2024. 11 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_776522.pdf (date of access: 19.03.2025).
 13. Hertog S. Arab Gulf States: An Assessment of Nationalisation Policies. – GLMM Research Paper №. 1. – Badia Fiesolana, Italy: Gulf Labour Markets and Migration Programme, 2014. URL: <https://eprints.lse.ac.uk/57578/>
 14. Reform the Kafala System - Migrant Rights. Migrant Rights. <https://www.migrant-rights.org/campaign/end-the-kafala-system/>
 15. International Labour Organization. United Arab Emirates: Regulatory framework governing migrant workers. – 2024. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/UAE_Brief_Revised%20%28May%202024%29.pdf
 16. Q Qadri M. The UAE's Kafala System: Harmless or Human Trafficking? // Carnegie Endowment for International Peace. In: Dubai's Role in Facilitating Corruption and Global Illicit Financial Flows. – 2020. – P. 79–83. – URL: <https://www.jstor.org/stable/pdf/resrep26918.13.pdf> (дата звернення: 19.03.2025).
 17. Khan A., Harroff-Tavel H. The Implications of the Sponsorship System: Challenges and Opportunities. – Geneva : ILO, 2011. – 27 p. – URL: <https://digitallibrary.un.org/record/718182?ln=en&v=pdf> (date of access: 19.03.2025).
 18. LAW NO. (33) OF 2002 WITH RESPECT TO PROMULGATING THE WORKERS TRADE UNION LAW : Hamad bin Isa Al Khalifa, King of the Kingdom of Bahrain від 24.09.2002, № 33. URL: <https://www.mola.gov.bh/MediaManager/Media/Documents/Laws/Batch3/L3302.pdf> (дата звернення: 19.03.2025).
 19. Ministerial Order regulating the formation, work and registration of labour trade unions, federations and the General Federation of Sultanate Oman Labours. : Ministry of Manpower, Oman від 19.11.2018, № 500/2018. URL: <https://data.qanoon.om/ar/md/momp/2018-0500.pdf> (дата звернення: 19.03.2025).
 20. Закон № 6 «Про працю в приватному секторі», (2010, 21 лютого), (Кувейт). Al Kuwait Al Youm, (963). https://www.manpower.gov.kw/docs/LaborLaw/Labor_Law_Eng.pdf (дата звернення: 19.03.2025).
 21. Law No. 13 of 16 August 2017 which amends several provisions of the Labour Law promulgated by Law No. 14 of 2004 and Law No. 13 of 1990 which promulgates the Civil and Commercial Proceedings Law : Tamim bin Hamad Al Thani, Emir of the State of Qatar від 17.08.2017, № 13. URL:

- <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/104948/QAT104948%20Eng.pdf> (дата звернення: 19.03.2025).
- 22.22.. International Labour Organization. (2023, May 17). Lebanon: Regulatory framework governing migrant workers. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_776525.pdf (дата звернення: 19.03.2025)
23. International Labour Organization. Bahrain: Regulatory framework governing migrant workers. – 2024. URL:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_728260.pdf (дата звернення: 19.03.2025).
24. International Labour Organization. (2024). Jordan: Regulatory framework governing migrant workers. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_776521.pdf (дата звернення: 19.03.2025).
25. International Labour Organization. (2024). Bahrain: Regulatory framework governing migrant workers. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_728260.pdf (дата звернення: 19.03.2025).
26. International Labour Organization. (2023, May 17). Qatar: Regulatory framework governing migrant workers. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_776527.pdf (дата звернення: 19.03.2025).
27. Державний департамент США (U.S Department of State) Бюро з моніторингу та боротьби з торгівлею людьми (Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons). (2008). Trafficking in Persons Report (Щорічний звіт, 8 видання). <https://2009-2017.state.gov/documents/organization/105501.pdf>
28. Державний департамент США (U.S Department of State) Бюро з моніторингу та боротьби з торгівлею людьми (Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons). (2024). Trafficking in Persons Report 2024 (Державний департамент США (U.S. Department of State), Бюро з моніторингу та боротьби з торгівлею людьми (Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons). https://www.state.gov/wp-content/uploads/2025/02/TIP-Report-2024_Introduction_V10_508-accessible_2.13.2025.pdf

