

МОДУЛЬ



Незащищенные группы работников

О чем этот модуль

В этом модуле рассказывается о той роли, которую играет инспекция труда в решении проблем, связанных с потребностями незащищенных групп работников – тех, кто часто сталкивается с нестабильной занятостью и неудовлетворительными условиями труда. Основное внимание в модуле сосредоточено на таких аспектах, как детский труд, принудительный труд, трудовые мигранты и работники, живущие с ВИЧ/СПИДом, а также на том, каким образом инспекторы труда могут помочь улучшить условия труда подобных групп.

Задачи

Изучив содержание этого модуля, участники смогут:

- ✓ рассказать об особенностях вышеуказанных групп незащищенных работников, в том числе о дискриминации, с которой эти работники могут сталкиваться;
- ✓ объяснить, с какими проблемами сталкиваются инспекции труда при выявлении и защите подобных работников;
- ✓ объяснить, каким образом они будут на практике преодолевать эти проблемы в своих странах.

© Международная организация труда, 2016

Первое издание, 2016

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда».

Модуль 9. Незащищенные группы работников.

Международное бюро труда, Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.

ISBN 978-92-2-431010-2 (print)

978-92-2-431011-9 (web pdf)

labour inspection / methodology / developed countries / developing countries

04.03.5

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com.

Для получения более полной информации посетите наш веб-сайт www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

Отпечатано в России.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Инспекция труда и детский труд.....	7
1.1. Суть проблемы	8
1.2. Масштабы проблемы	8
1.3. Наихудшие формы детского труда.....	10
1.4. Виды трудовых правоотношений	11
1.5. Основные международные трудовые нормы.....	12
<i>Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) и сопровождающая ее Рекомендация № 146</i>	<i>12</i>
<i>Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) и сопровождающая ее Рекомендация № 190</i>	<i>13</i>
1.6. От ратификации к реальному применению норм	14
1.7. Взаимодополняющие стратегии.....	15
<i>Согласованный подход.....</i>	<i>15</i>
<i>Роль инспекторов труда.....</i>	<i>16</i>
<i>Мониторинг детского труда</i>	<i>17</i>
<i>Участие детей.....</i>	<i>17</i>
<i>Подготовка инспекторов труда.....</i>	<i>18</i>
2. Принудительный труд и торговля людьми	19
2.1. Понятие принудительного труда	20
2.2. Торговля людьми	20
2.3. Масштаб проблемы.....	21
2.4. Роль инспекции труда: системный подход	23
<i>Четкое определение полномочий.....</i>	<i>23</i>
<i>Координация политики</i>	<i>24</i>
<i>Отправные точки и функции.....</i>	<i>24</i>
2.5. Проблемы в области правоприменения	25
2.6. Выявление жертв и расследование	25
<i>Признаки использования принудительного труда.....</i>	<i>25</i>
<i>Методы расследования.....</i>	<i>26</i>
2.7. Уголовное преследование и наказание	26
2.8. Обращение с жертвами принудительного труда и торговли людьми.....	27
2.9. Сотрудничество с другими заинтересованными сторонами.....	28
2.10. Подготовка инспекторов труда	28
3. Трудящиеся-мигранты	29
3.1. Основные проблемы	29
3.2. Стратегии инспектирования	29
3.3. Международное сотрудничество.....	31
4. Инспекция труда и проблема ВИЧ/СПИДа	32
4.1. Основные международные трудовые нормы.....	33
<i>Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»</i>	<i>33</i>
<i>Рекомендация МОТ № 200 о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (2010)</i>	<i>35</i>

<i>Другие международные трудовые нормы</i>	36
4.2. Принципы защиты	36
<i>Законодательство и политика в сфере труда</i>	36
<i>Охрана труда</i>	37
<i>Дискриминация</i>	37
<i>Добровольное консультирование и тестирование на ВИЧ</i>	37
4.3. Роль инспекторов труда.....	38
<i>Продвижение разумной политики на рабочем месте</i>	38
<i>Содействие соблюдению законодательства</i>	38
<i>Содействие проведению мониторинга и оценки</i>	38
4.4. Подготовка и информирование инспекторов труда.....	39
Выводы	40
Упражнения	41
<i>✎ Упражнение 1. Недопущение детского труда</i>	43
<i>✎ Упражнение 2. Проведение различия между принудительным трудом и эксплуатацией и между торговлей людьми и их незаконным ввозом</i>	45
<i>✎ Упражнение 3. Признаки и расследование случаев использования принудительного труда</i>	49
<i>✎ Упражнение 4. Недопущение принудительного труда</i>	51
<i>✎ Упражнение 5. Отношение к проблеме ВИЧ/СПИДа</i>	53
Библиография и материалы для дополнительного чтения	55

ВВЕДЕНИЕ

Общепринятого определения у термина «незащищенный работник» не существует, тем не менее он широко используется для обозначения тех, кто часто сталкивается с такими проблемами, как нестабильность занятости, низкая заработная плата и опасные условия труда, и нередко страдает от дискриминации в той или иной форме. «Зона распространения» таких работников не ограничивается каким-то одним сектором занятости или группой, хотя чаще всего они трудятся в неформальной экономике. Кроме того, их присутствие не ограничивается какой-то одной страной или регионом: подобных работников можно обнаружить как в развивающихся, так и в развитых странах во всем мире.

При этом незащищенные работники обладают рядом общих для них характеристик, а именно:

- Их незащищенность зачастую связана с половой принадлежностью или возрастом. Так, к группам незащищенных работников относятся женщины, молодые работники в возрасте до 18 лет и работающие дети, не достигшие минимального возраста для приема на работу. Кроме того, в силу своего в целом худшего состояния здоровья незащищенными от определенных рисков на рабочем месте могут быть и работники пожилого возраста, более склонные к получению травм по сравнению с более молодыми коллегами.
- Они зачастую являются маргинализированными в экономическом, социальном и/или политическом плане (например, работники, подвергающиеся принудительному труду, и трудовые мигранты).
- Они могут трудиться в условиях физической, географической, социальной или культурной изоляции (например, домашние работники, некоторые категории сельскохозяйственных работников и представители этнических меньшинств).
- Многие работники, например, из числа лиц с ограниченными физическими возможностями или тех, кто живет с ВИЧ/СПИДом, могут подвергаться дискриминации, психосоциальному давлению, несправедливому обращению и притеснению.
- Незащищенным работникам часто приходится выполнять грязную, унижающую человеческое достоинство и опасную работу. В особенности это относится к трудовым мигрантам. Незащищенные работники трудятся в тех секторах экономики (например, строительство, добывающая промышленность, сельское хозяйство и рыболовство), которые в силу своей природы сопряжены с повышенной опасностью, и поэтому подвергаются большему риску в плане связанных с работой несчастных случаев и заболеваний.
- Незащищенные работники чаще всего плохо организованы, и если и представлены в профсоюзах и прочих организациях работников, то весьма слабо.
- В тех сферах, где присутствуют незащищенные работники, трудовое законодательство зачастую не действует, в особенности это относится к неформальной экономике. В силу этой, а также некоторых других причин службы инспекции труда не обладают полномочиями инспектировать подобные рабочие места, и незащищенные работники если и контактируют с инспекторами, то крайне редко. Поэтому вероятность выявления и устранения каких-либо правонарушений минимальна, а риск постоянной эксплуатации довольно велик.

Важную роль в улучшении условий труда таких работников могли бы играть национальные организации работодателей и работников. Однако, поскольку они представляют в основном, если не исключительно, секторы с формальной занятостью, эти организации обычно уделяют первоочередное внимание интересам именно этих секторов, а не тех, где профсоюзы отсутствуют и где чаще всего трудятся незащищенные работники. Инспекторы труда также обычно отдают приоритет предприятиям формальной экономики, поскольку там им проще и результативнее работать с работодателями и организованными группами работников, чем с труднодоступными предприятиями, не имеющими профсоюзных организаций.

Таким образом, в неформальной экономике зачастую инспекторы труда могут оказать лишь ограниченное прямое воздействие на условия труда незащищенных работников, и, если мы хотим действительно улучшить эти условия, необходимо использовать иные, косвенные, средства воздействия. Существует различные способы, с помощью которых можно достичь этого в краткосрочной перспективе. О каких-то из этих способов рассказывается в настоящем модуле, а о каких-то – в других (например, в модуле 4, посвященном разработке стратегий, способствующих соблюдению законодательства, и в модуле 6, посвященном условиям труда).

В долгосрочной перспективе необходимо обеспечить, чтобы трудовое законодательство охватывало как можно больше сфер и распространялось на все рабочие места и на всех работников, независимо от их статуса. Для этого потребуются твердая политическая воля и стремление к переменам при полной поддержке со стороны всех социальных партнеров. Пример национального законодательства, направленного на защиту конкретной группы незащищенных работников, приведен во вставке ниже.

Национальное законодательство, направленное на защиту работников-инвалидов, Румыния

Во многих странах приняты законы, защищающие конкретные группы незащищенных работников. Например, законодательство Румынии требует, чтобы на всех государственных и частных предприятиях с числом работников более 50 не менее четырех процентов рабочей силы составляли инвалиды. Предприятия, не выполняющие это требование, обязаны либо отчислять в государственные фонды на нужды инвалидов 50 процентов минимальной заработной платы, либо приобретать у инвалидов услуги или товары, производимые ими в специальных мастерских.

Инспекторы труда осуществляют надзор за соблюдением данного законодательства и оказывают предприятиям содействие в выполнении его требований.

Наряду с расширением сферы действия законодательства необходимо также расширять полномочия инспекции труда и увеличивать ее ресурсы с тем, чтобы инспекторы в действительности проверяли те рабочие места, где могут находиться незащищенные работники, как в целях выдачи соответствующих рекомендаций, так и в целях осуществления в необходимых случаях правоприменительных действий. Только так можно гарантировать незащищенным работникам достойные условия труда, которые принадлежат им по праву.

1. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА И ДЕТСКИЙ ТРУД

Инспекция труда – одна из многих сторон, участвующих в борьбе с детским трудом, к числу которых относятся различные национальные и международные организации, образовательные органы, НПО и другие. Инспекции труда обладают рядом особых преимуществ, таких как осведомленность об условиях труда и рисках, с которыми могут сталкиваться работники, а также исключительное право посещать предприятия и осуществлять правоприменительную деятельность. В силу этого инспекции труда идеально подходят для того, чтобы выявлять места, где работают дети, и принимать меры для устранения нарушений, связанных с незаконным приемом на работу.

Исторически сложилось так, что обеспечение соблюдения законодательства о детском труде стало одной из первых задач, возложенных на инспекторов труда, поэтому ничего нового здесь нет. Однако, к сожалению, данная проблема в сфере труда и сегодня все еще широко распространена, и борьба с детским трудом должна оставаться важным компонентом в планах работы инспекций труда. Необходимо, чтобы инспекции разрабатывали программы борьбы с детским трудом, проводили соответствующую подготовку инспекторов и изыскивали способы учитывать эту задачу в их повседневной работе. Таким образом, деятельность инспекций труда должна позитивным образом содействовать более широким коллективным усилиям по искоренению детского труда как на национальном, так и на международном уровнях.

На самой первой Международной конференции труда в 1919 году члены МОТ приняли новые международные нормы, касающиеся как инспекции труда, так и детского труда. Этими нормами стали Конвенция 1919 года о минимальном возрасте для приема на работу в промышленности (№ 5), запрещающая использовать труд детей в возрасте до 14 лет на промышленных предприятиях, и Рекомендация МОТ № 5 об инспекции труда (службы здравоохранения) (1919), призывающая государства-члены создавать у себя национальные системы инспекции труда. Эта тесная взаимосвязь нашла дальнейшее выражение и в последующей деятельности по разработке норм МОТ.

С 1970-х годов в мире растет убежденность в том, что:

- детский труд создает порочный круг из неграмотности, безработицы и бедности, уменьшая шансы детей на то, чтобы, став взрослыми, быть экономически способными, и подрывая основы для устойчивого экономического роста;
- детство – это тот период жизни, который должен быть посвящен не труду, а образованию и личному развитию;
- детский труд не является чем-то неизбежным, и при наличии соответствующей политической воли прогресс в плане его сокращения и даже искоренения вполне возможен.

В результате была принята Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138). Эта важная конвенция требует от государств – членов МОТ разрабатывать и проводить национальную политику, направленную на реальное искоренение всех форм детского труда и установление минимального возраста для приема на работу. Однако данная задача оказалась весьма нелегкой, ее реализации мешает сильное сопротивление влиятельных деловых кругов, рыночное давление, душевное равнодушие и бытующие в обществе стереотипы.

Чтобы помочь странам преодолеть данные препятствия, МОТ учредила в 1992 году Международную программу по искоренению детского труда (ИПЕК)¹. Воздействие, оказываемое этой обширной программой, и рост осведомленности о правах детей в 1990-х годах вылились в единогласное принятие Международной организацией труда Конвенции 1999 года о наихудших формах

¹ <http://www.ilo.org/ipecc/lang-en/index.htm>

детского труда (№ 182)². Эту конвенцию ратифицировало очень большое число государств³, что способствовало и ратификации Конвенции МОТ № 138. И теперь государства – члены МОТ постепенно приводят свое национальное законодательство в соответствие с положениями вышеупомянутых конвенций.

Как Конвенция МОТ № 138, так и Конвенция МОТ № 182 включают положения о правопримени- тельной деятельности инспекционных систем. Конвенция 1947 года об инспекции труда (№ 81), распространяющаяся на промышленные, торговые, горнопромысловые и транспортные предприя- тия, и Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129), касающаяся сельско- хозяйственной деятельности, также гласят, что задачи инспекторов труда должны включать в себя обеспечение применения положений законодательства в области занятости детей и молодежи.

1.1. Суть проблемы

Под детским трудом понимается выполняемая детьми работа, которая в силу своего характера или интенсивности отражается пагубным образом на их обучении в школе или причиняет вред их здоровью и развитию. Дети, которые начинают работать в слишком раннем возрасте, лишаются, таким образом, полноценного детства и подвергаются неприемлемому риску в плане эмоционального, социального и физического развития. Они зачастую трудятся в режиме удлиненного рабочего дня в условиях, рассчитанных на взрослых работников, порой на опасных промышленных производствах, чрезмерно устают и не получают полноценного образования. Такой детский труд наносит непоправимый вред развитию ребенка и является нарушением международных норм и прав человека.

На детский труд существует определенный рыночный спрос, поскольку дети, как правило, более покорны, послушны, получают меньшую заработную плату по сравнению со взрослыми и от них легче избавиться в случае снижения потребности в рабочей силе. Дети не требуют со стороны предприятия никаких долгосрочных капиталовложений в том, что касается страхования и социального обеспечения, и низкооплачиваемый детский труд можно считать существенным преимуществом для тех предприятий, которые стремятся сохранить свою конкурентоспособность на национальном и международном рынках.

Дети беззащитны, беспомощны и безмолвны в том, что касается осуществления их прав как работников. Им нередко отдают предпочтение в тех отраслях, которые отличаются большой трудоемкостью, где используются отсталые технологии и требуется выполнять утомительную (однообразную) работу в течение продолжительного времени. Хотя уже практически доказано обратное, все равно упорно продолжает существовать миф о том, что в некоторых отраслях, например таких, как ковровое производство и сбор цветов, требуются именно дети из-за ловкости и проворства их маленьких пальцев.

1.2. Масштабы проблемы

В соответствии с докладом МОТ 2006 года⁴ в последние годы в области искоренения детского труда во всем мире были достигнуты значительные успехи. Так, тогда как в середине 1990-х годов в мире, по оценкам, было 250 млн работающих детей в возрасте от пяти до четырнадцати лет, к 2004 году эта цифра, как отмечалось в вышеупомянутом докладе, уменьшилась до 218 млн. Из числа последних примерно 126 млн занимались опасными видами труда.

² Тексты обеих конвенций см. на сайте: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

³ По состоянию на июнь 2010 года Конвенцию МОТ № 182 ратифицировали 172 государства – члена МОТ.

⁴ 'The end of child labour: within reach', Report 1B, International Labour Conference, June 2006. http://www.ilo.org/ipecc/programme/lang-en/WCMS_113276/index.htm

Тем не менее, несмотря на такие достижения, детский труд по-прежнему представляет собой серьезную глобальную проблему, и успокаиваться пока еще рано. Эту мысль подтверждают и результаты проведенного в 2010 году исследования, которые показывают, что в дальнейшем численность работающих детей снижалась совсем незначительно и в 2008 году составила 215 млн⁵. Это исследование показало также, что, хотя численность работающих несовершеннолетних девочек в последние годы уменьшилась, численность работающих несовершеннолетних мальчиков, наоборот, возросла, а численность работающих детей в возрасте от 15 до 17 лет увеличилась на 20 процентов.

Таким образом, если мы хотим, чтобы тенденция к сокращению численности работающих детей сохранилась, необходимо разрабатывать и осуществлять – с привлечением в том числе инспекций труда – глобальные и национальные программы искоренения детского труда.

Детский труд встречается в самых разных секторах экономики, в частности:

- в первичных секторах, таких как сельское хозяйство, рыболовство, добывающая промышленность, карьерная разработка и камнедробильные работы;
- в строительстве и связанных с ним отраслях, таких как кирпичное производство;
- в обрабатывающих отраслях промышленности, к примеру в таких, как текстильное производство и изготовление одежды, производство спортивных товаров, ковроткачество, кожевенное производство, деревообработка, лакокрасочная отрасль, обработка металлов, производство керамики, стеклянных изделий, хирургических инструментов, пиротехнических средств, изделий кустарного промысла;
- в сфере услуг (отели, бары, рестораны, предприятия быстрого питания, туризм и домашняя прислуга).

В вышеупомянутом докладе 2006 года утверждается также, что 69 процентов всех работающих детей трудятся в сельском хозяйстве, 22 процента – в сфере услуг и 9 процентов – в промышленности⁶. Как в сельской, так и в городской местности дети зачастую начинают работать в самом раннем возрасте – в пять-шесть лет. Труд таких маленьких детей нередко называют «помощью», но их привлекают к нему уже с того возраста, когда ребенок должен ходить в начальную школу.

По имеющимся оценкам, опасными видами работы заняты 126 млн детей, многие из которых трудятся в наиболее опасных секторах экономики, таких как сельское хозяйство, строительство, добывающая промышленность и рыболовство. Эти дети в процессе выполнения своей работы постоянно рискуют получить серьезную травму и даже погибнуть. И хотя статистические данные о подобных несчастных случаях почти всегда отсутствуют, по оценкам МОТ, ежегодно на своих рабочих местах может погибать до 22 тыс. детей⁷.

Детский труд в долгосрочной перспективе способен приводить к серьезным проблемам со здоровьем, хотя такие проблемы могут проявиться или привести к потере трудоспособности уже после того, как ребенок повзрослеет. К необратимым нарушениям здоровья могут относиться повреждения опорно-двигательного аппарата, вызванные подъемом тяжестей, заболевания легких вследствие воздействия пыли, онкологические заболевания и нарушения со стороны репродуктивной системы из-за воздействия пестицидов и промышленных химикатов. Весьма значительное воздействие на здоровье могут оказывать и такие факторы, как сверхурочная работа, отсутствие надлежащих санитарных условий, стресс, сексуальные домогательства и насилие на рабочем месте.

⁵ 'Accelerating action against child labour', ILO, 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/publication/wcms_126752.pdf

⁶ Доклад 2006 года, там же, с. 8.

⁷ Facts on Child Labour. ILO, Geneva, 2006. http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang – en/docName – WCMS_126685/index.htm

При определении различных видов работ, выполняемых детьми, важную роль играет гендерный фактор. Например, девочки преобладают в сфере домашнего труда и часто составляют большую часть персонала в гостиницах и ресторанах. Сфера домашних услуг является для них важным источником занятости, но она скрыта от глаз общественности, и поэтому работающие в ней девочки могут оказаться изолированными от остальных детей, а также подвергаться насилию и сексуальной эксплуатации. Кроме того, домашние работники-девочки находятся в неблагоприятном положении еще и потому, что они зачастую вынуждены работать сверхурочно, по утрам, вечерам и в выходные. Образование нередко является для девочек менее доступным, чем для мальчиков.

Детский труд в целом препятствует доступу детей к образованию и/или к профессиональной подготовке и ограничивает их возможности в плане экономической мобильности и преуспевания в дальнейшей жизни. Даже если работающие дети посещают школу, они сильно устают, не могут должным образом концентрироваться, вследствие чего страдает их успеваемость и они попадают в число отстающих. Счастливым шансом выпадает немногим.

По сравнению с законами о других видах работы законы о детском труде обычно отличаются меньшей строгостью и конкретностью, и их действие на некоторые группы детей (например, домашние работники) зачастую не распространяется. Ко всему прочему, даже когда вполне приемлемое законодательство и существует, недостаток ресурсов, испытываемый многими инспекциями труда, означает, что правоприменительная деятельность осуществляется в недостаточной мере или крайне нерегулярно.

Тем не менее многие страны воспринимают эту проблему со всей серьезностью и с помощью национальных программ с участием различных заинтересованных сторон предпринимают попытки искоренить детский труд. В частности, ряд государств создал у себя национальные подразделения по вопросам детского труда для координации действий различных организаций в этой области. Многие из подобных программ оказались довольно успешными в плане проведения информационно-разъяснительной работы среди широкой общественности и в плане реального сокращения числа работающих детей.

Между тем многие национальные и многонациональные работодатели принимают меры для сокращения детского труда в цепочках своих поставщиков. Некоторым из них удалось добиться частичного успеха благодаря проведению информационно-разъяснительной работы, использованию систем мониторинга и оказанию коммерческого давления, но, несмотря на все эти усилия, детский труд по-прежнему существует на множестве мелких предприятий и в кооперативах.

1.3. Наихудшие формы детского труда

Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) требует принимать меры по искоренению в первоочередном порядке наихудших форм детского труда, под которыми в ней понимается следующее:

- все формы рабства или практика, сходная с рабством (например, продажа детей и торговля ими, принудительный труд и вербовка детей для использования в вооруженных конфликтах);
- использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков;
- опасная работа, т.е. работа, которая в силу своего характера или условий, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Первые три из этих четырех категорий обычно входят в сферу компетенции полиции, последней же категорией занимаются сугубо инспекторы труда, которые также могут заниматься – совместно с полицией – проблемами принудительного труда.

Занимаясь последней из вышеупомянутых категорий, инспекторы труда сталкиваются с весьма значительными сложностями. Как уже отмечалось ранее, многие дети трудятся в опасных секторах экономики, таких как строительство, добывающая промышленность, карьерные разработки и рыболовство, а иные – в «скрытых» частях обрабатывающей промышленности. Чем младше дети, тем меньше они защищены от опасностей, присутствующих на рабочем месте, и от экономической эксплуатации. По этой причине МОТ разрабатывает специальные руководства, касающиеся задач инспекторов труда в борьбе с детским трудом. Некоторые из таких руководств указаны в разделе «Справочная информация» в конце настоящего модуля.

1.4. Виды трудовых правоотношений

Для разоблачения юридических уловок, обычно применяемых для сокрытия фактов использования детского труда, важное значение имеет четкая классификация и понимание статуса ребенка в сфере занятости. Поэтому для принятия мер, соответствующих конкретной ситуации, инспекторы труда должны уметь точно определять статус занятости работающих детей, с которыми они имеют дело в ходе инспекционных проверок.

Классификация в зависимости от сектора экономики или рода занятий недостаточно проясняет правоотношения между детьми и лицами (клиентами, работодателями или родственниками), которые в той или иной форме используют их труд. Так, в аграрном секторе, который отличается чрезвычайным разнообразием и включает в себя любые хозяйства от многонациональных агрокомплексов до семейных ферм, дети могут быть постоянными, сезонными, сдельными работниками, невольниками и работниками семейных предприятий.

В формальной экономике, к которой относятся частные, полугосударственные и государственные предприятия разной величины, дети могут использоваться в качестве постоянных, сезонных или поденных работников, заключивших или не заключивших договоры учеников, а также они могут просто находиться при работающих родителях и оказывать им помощь.

В неформальной экономике, охватывающей широкий диапазон традиционного, неструктурированного, семейного, ремесленного и вообще незарегистрированного предпринимательства, дети могут выступать в роли оплачиваемых работников, учеников, неоплачиваемых работников без договора, домашней прислуги, надомных работников и субподрядчиков. Наконец, в маргинальной части общества осуществляется незаконная и полузаконная деятельность, при участии в которой дети могут получать долю прибыли, плату за труд товарами, иметь неофициальный «договор» с поставщиком или тем, кто ими руководит.

Такая классификация помогает оценить степень соблюдения условий труда детей, которые определяются трудовыми правоотношениями, и установить приоритеты действий с учетом давления, которому подвергаются дети вследствие своей юридической и экономической зависимости.

Другой подход заключается в классификации детского труда по степени его скрытости.

Виды детского труда		
	ВИДИМЫЙ	СКРЫТЫЙ
СОСРЕДОТОЧЕННЫЙ В ОДНОМ МЕСТЕ	<p>Детский труд, который осуществляется в одном месте и не скрыт: работающие дети сосредоточены в одном месте, за ними можно без труда наблюдать и они не ограждены от доступа посторонних.</p> <p><i>Например, работники плантаций, портные, шивальщики футбольных мячей, помощники в супермаркетах и т.д.</i></p>	<p>Дети работают вместе или неподалеку друг от друга, но при этом их нельзя увидеть и они недоступны для посторонних.</p> <p><i>Например, плотники, шахтеры, изготовители сигарет, ткачи на производстве ковров и тканей и т.д.</i></p>

РАССРЕДОТОЧЕННЫЙ ПО РАЗНЫМ МЕСТАМ	<p>Дети трудятся в одиночку и являются самозанятыми либо представляются таковыми.</p> <p><i>Например, посыльные, чистильщики обуви, продавцы цветов, работники гостиниц, ресторанов, кафе и т.д.</i></p>	<p>С этими детьми труднее всего установить контакт, и информация о них – самая минимальная. Они трудятся в отдаленных местах, изолированы и бесправны.</p> <p><i>Например, дети, работающие в качестве домашней прислуги, в ремесленном производстве, в натуральном сельском хозяйстве, на сборе ягод, растений и ловле рыбы для личного потребления, вовлеченные в наркобизнес или в изготовление порнографической продукции, подвергаемые сексуальной эксплуатации, завербованные в вооруженные группы.</i></p>
--------------------------------------	--	---

1.5. Основные международные трудовые нормы

Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) и сопровождающая ее Рекомендация № 146

Конвенция МОТ № 138 продолжает оставаться основополагающим международным правовым актом по детскому труду, который обязывает ратифицировавшие ее государства

«осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков».

Рекомендация № 146 содержит руководящие принципы по целому ряду мер, которые необходимо принимать для достижения этой цели.

Конвенция распространяется на все секторы экономической деятельности независимо от того, используется ли в них наемный труд детей или нет. Она обладает достаточной гибкостью, допуская постепенное совершенствование и, что еще важнее, позволяя развивающимся странам (т.е. странам, образовательная и экономическая системы которых еще недостаточно развиты) устанавливать более низкий возрастной порог для начала трудовой деятельности. Исключения предусматриваются для некоторых секторов экономики (например, некоммерческое сельскохозяйственное производство в развивающихся странах), для определенных видов работ, для сферы образования и профессиональной подготовки и для творческой деятельности.

Основное требование к государствам-членам, ратифицировавшим Конвенцию, заключается в установлении минимального возраста для приема на работу. С этой целью Конвенцией предусматриваются три вида возрастных ограничений:

- Минимальный возраст не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и в любом случае не должен быть ниже 15 лет. Страны с недостаточно развитой экономикой и системой образования первоначально могут установить возраст для приема на работу, равный 14 годам.
- Для опасной работы, «которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка», установлен более высокий минимальный возраст (18 лет). Определение видов такой работы – после консультаций с организациями работодателей и работников – оставлено на усмотрение самих стран. В Рекомендации № 146 приведены критерии, которые следует применять для признания работы опасной.

- Для приема на легкую работу, т.е. работу, которая не является вредной для здоровья и развития детей и не мешает им посещать школу, может быть установлен более низкий минимальный возраст, равный 13 годам. В стране, первоначально установившей минимальный возраст для приема на обычную работу, равный 14 годам, минимальный возраст для приема на легкую работу может быть установлен равным 12 годам.

В Рекомендации № 146, которая имеет весьма актуальное значение для целей настоящего модуля, содержатся указания по правоприменительным мерам и рассматриваются некоторые конкретные аспекты инспектирования детского труда. В частности, в ней рекомендуется следующее:

- укреплять инспекции труда и смежные службы, например, путем организации специальной подготовки инспекторов по вопросам выявления случаев злоупотреблений при работе по найму или других видах работы детей и подростков и по вопросам пресечения таких злоупотреблений;
- укреплять государственные службы контроля над профессиональной подготовкой на предприятиях;
- уделять повышенное внимание той роли, которую могут играть инспекторы труда в предоставлении информации и консультировании относительно эффективных методов соблюдения соответствующих положений законодательства и в обеспечении применения этого законодательства;
- в целях экономической целесообразности координировать действия инспекции труда и служб контроля над профессиональной подготовкой на предприятиях;
- обеспечивать тесное сотрудничество служб регулирования вопросов труда с органами, отвечающими за образование, профессиональную подготовку, культурно-бытовое обслуживание и профессиональную ориентацию детей и подростков.
- Кроме того, Рекомендация № 146 предлагает инспекциям труда уделять особое внимание следующим аспектам:
 - обеспечению применения положений законодательства об опасных видах работы;
 - недопущению работы детей в часы учебных занятий, когда дело касается обязательного образования или профессиональной подготовки;
 - принятию мер, облегчающих проверку возраста работающих детей, например таких, как:
 1. обеспечение эффективного функционирования системы регистрации актов о рождении, в том числе выдачи свидетельств о рождении;
 2. установление требования к работодателям вести и предоставлять компетентным органам власти реестры или иные документы с указанием имен и возраста или дат рождения детей и подростков, работающих на их предприятиях, а также проходящих программы профессиональной ориентации и подготовки;
 3. выдача детям и подросткам, работающим на улице, в наружных киосках, в общественных местах, на выезде или в иных условиях, лицензий или других документов, подтверждающих право на работу и устраняющих необходимость в проверке документации работодателей.

Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) и сопровождающая ее Рекомендация № 190

Конвенция МОТ № 182 призывает к немедленному запрещению наихудших форм детского труда (в соответствии с их определением, приведенным выше) путем принятия соответствующих законов, положений и норм. Она также требует, чтобы ратифицировавшие ее государства принимали срочные

и эффективные меры для искоренения этих наихудших форм труда посредством разработки и реализации соответствующих программ действий. Конвенция распространяется на всех детей в возрасте до 18 лет, но при этом требует уделять особое внимание положению девочек.

Для инспекций труда особенно важны те положения Конвенции, которые предписывают ратифицировавшим ее государствам создавать механизмы контроля за реализацией новых законов, принимаемых в отношении наихудших форм детского труда, и предусматривают эффективные правоприменительные меры, в том числе уголовного и иного характера.

В Рекомендации № 190 предлагаются меры для обеспечения эффективности этой правоприменительной деятельности (например, организация надлежащей профессиональной подготовки соответствующих государственных должностных лиц, в особенности инспекторов труда и сотрудников правоохранительных органов). Среди прочего эта рекомендация предусматривает разработку и реализацию национальных программ действий, нацеленных на:

- выявление и осуждение наихудших форм детского труда;
- недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда, прекращение их занятия таким трудом, реабилитацию и социальную интеграцию посредством мер, учитывающих их потребности в образовании, а также физические и психологические потребности;
- привлечение внимания к детям младшего возраста, к девочкам, к проблеме скрытых видов труда, при которых девочки подвергаются особому риску, к другим группам детей, которые являются особенно уязвимыми или имеют особые потребности;
- выявление общин, в которых дети подвергаются особому риску, и работу с ними;
- информирование и мобилизацию общественности.

Рекомендация также предлагает государствам-членам определять, какие виды работы являются опасными, и принимать конкретные меры для искоренения опасных и других наихудших форм детского труда, в том числе:

- осуществлять сбор данных;
- создавать механизмы контроля за соблюдением положений законодательства;
- классифицировать определенные наихудшие формы детского труда как уголовные преступления;
- принимать эффективные меры для обеспечения соблюдения законодательства.

1.6. От ратификации к реальному применению норм

Реальному соблюдению международных норм, касающихся детского труда, препятствуют многие факторы, присутствующие как на международном, так и на национальном уровнях, а также на уровне местной общины и семьи. Достаточно часто после ратификации соответствующих конвенций МОТ и принятия необходимого национального законодательства практическое претворение новых положений в жизнь в силу разных причин происходит очень медленно.

Законодательство, необходимое для воплощения в жизнь какой-либо из двух конвенций, посвященных детскому труду, зачастую принимается только после длительной борьбы, проведенной группами граждан, выступающими против эксплуатации детей. Применение с помощью инспекции труда положений трудового законодательства, поддержанных общественным мнением и одобренных директивными органами, позволило уменьшить число работающих детей и решить наиболее острые ситуации. Однако в ряде стран, в частности в тех, которые получили независимость во второй половине XX века, законодательство о детском труде прививалось на хрупкую экономику и внедрялось в общество, не воспринявшее основные идеи международных конвенций и договоров о защите

детей. В таких условиях существует риск того, что действия и доводы инспекторов труда не будут восприниматься в контексте национальной политики, и каждому инспектору придется оправдывать свои действия, зачастую противоречащие местным обычаям и предрассудкам.

Вместе с тем, политика и законодательство в сфере труда – не единственные элементы требуемой правовой основы. Законы страны могут не предусматривать системы регистрации рождений, которая необходима для подтверждения возраста, а если и предусматривают, то эта система может действовать неэффективно. Также в стране может отсутствовать соответствующее законодательство об обязательном образовании, обеспечивающее подходящие альтернативы детям, прекратившим работать. Наконец, работодатели во многих странах могут не желать знать, а чаще и на самом деле ничего не знают о законодательных положениях и серьезности риска для здоровья, безопасности и нравственности работающих у них детей.

Существуют также препятствия, связанные с особенностями культуры. Возможно, родители сами работали с раннего возраста, не посещали школу и считают вполне обычным такое положение дел, когда дети из бедных семей вынуждены работать ради собственного выживания и выживания своих семей. Таким образом, общество может воспринимать детский труд как вполне нормальный этап взросления детей.

Бывает и так, что работающие дети считают себя отнюдь не жертвами, а людьми, взявшими на себя определенную ответственность и тем самым заслуживающими уважение в глазах общества, родственников и самих себя. В особенности это относится к сиротам СПИДа, которые нередко в самом раннем возрасте оказываются в роли главы семьи. В подобных случаях очевидные побудительные мотивы, заставляющие не учиться, а работать, могут оказаться непреодолимыми.

Поэтому инспекторы иногда сталкиваются с ситуациями, когда работающие дети сами упорно сопротивляются любым попыткам изъять их из сферы труда. Работа дает им хотя и небольшой, но доход, а иногда и возможность получить какой-то минимум профессиональной подготовки, что зачастую представляется более предпочтительным ввиду перспективы кое-как отучиться в школе и затем оказаться безработным.

1.7. Взаимодополняющие стратегии

Согласованный подход

Эффективно бороться и в конечном счете покончить с детским трудом можно только путем согласованных усилий всех заинтересованных сторон. Конечно, ключевая роль принадлежит инспекторам труда и социальным партнерам, но необходимо привлекать и другие стороны, в частности определенные министерства, НПО и прочие государственные и частные организации, заинтересованные в решении данной проблемы. Важное значение имеет наличие сильной политической воли к переменам и хорошо налаженное взаимодействие и сотрудничество между министерствами труда, образования, социального обеспечения и, возможно, другими. На местном уровне речь в данном случае будет идти об инспекторах труда, работодателях, работниках, учителях, общественных организациях и родителях.

Разработка соответствующей политики имеет особое значение. Всем заинтересованным сторонам, в том числе инспекциям труда и объединениям работодателей и работников, необходимо с помощью программ, предусматривающих определенные меры в области образования, информационно-разъяснительной работы, инспекционной и правоприменительной деятельности, проводить политику, способствующую постепенному искоренению детского труда и его замене трудом взрослых.

В настоящее время некоторые страны создают у себя национальные подразделения по вопросам детского труда, которые координируют политику и действия различных сторон, в том числе министерств и организаций работодателей и работников, и обеспечивают активное участие всех заинтересованных лиц. Об одном из подобных подразделений рассказывается во вставке ниже.

Национальное подразделение по вопросам детского труда в Сальвадоре

Специальное подразделение по вопросам детского труда в Сальвадоре было создано для того, чтобы осуществлять контроль за данной проблемой и просвещать в этом плане представителей предприятий. Подразделение координирует действия различных партнеров и информирует инспекторов труда о нарушениях, в том числе о нарушениях на сельскохозяйственных предприятиях. Предполагается, что после получения такой информации инспекторы должны принимать соответствующие меры и при необходимости налагать санкции. Подразделение по вопросам детского труда, кроме того, занимается обучением и участвует в организации профессиональной подготовки инспекторов труда.

Роль инспекторов труда

Основная задача инспекторов труда – содействовать соблюдению соответствующего законодательства, и в данном случае речь идет о соблюдении закона о детской занятости. Это предполагает проведение проверок на рабочих местах, оценку существующего положения с целью недопущения детского труда и принятие необходимых мер для обеспечения соблюдения требований закона. Это подразумевает изучение документации, имеющейся у работодателей, а также условий, в которых на самом деле работают дети (в возрасте до 18 лет).

При проведении собеседований с работающими детьми инспекторы должны хорошо понимать, что существует риск их запугать и что им необходимо завоевать их доверие и наладить сотрудничество, а не наоборот. В данных условиях следует всегда помнить, что нарушает закон не ребенок, а его работодатель. Этот принцип приобретает еще большее значение в том случае, когда за несоблюдение соответствующего законодательства инспектор собирается наложить на работодателя официальные санкции. В частности, инспектору понадобится более или менее точно установить возраст ребенка, а это будет нелегко сделать при отсутствии свидетельства о рождении. Если завоевать доверие ребенка и наладить с ним атмосферу сотрудничества, он, скорее всего, будет помогать инспектору и сообщит необходимую информацию, например, о своем возрасте и реальных условиях труда.

Дополнительная информация о методах и приемах, используемых инспекторами при проведении собеседований с детьми, приводится в публикации МОТ под названием «Борьба с детским трудом: пособие для инспекторов труда»⁸, о которой рассказывается ниже.

Дети, не достигшие официально установленного трудоспособного возраста, должны быть полностью выведены из сферы труда, но те, кто его уже достиг и при этом еще не достиг 18 лет, (например, обучающиеся по программам производственного ученичества), тоже нуждаются в особом внимании. Такие лица должны находиться под надлежащим наблюдением старших и более опытных работников и проходить соответствующую подготовку, чтобы их безопасность и здоровье не подвергались ненужному риску. Законодательство во многих странах разрешает работникам младше 18 лет работать с определенными видами машин и механизмов и выполнять определенные операции только под наблюдением и после прохождения надлежащей подготовки.

Инспекторы труда могут также помогать информировать общественность на местах о необходимости борьбы с детским трудом, особенно с его опасными видами, и о долгосрочных последствиях такого труда для здоровья детей, их образования и перспектив трудоустройства. Вместе с другими партнерами инспекторы могут подчеркивать значение школы и образования и добиваться, чтобы

⁸ ILO: Combating child labour: A handbook for labour inspectors, Geneva, 2002. www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_engl.pdf

все стороны считали школьное обучение лучшей альтернативой как для детей, так и для их местных общин.

Мониторинг детского труда

Концепция мониторинга детского труда, принятая в ряде проектов технического сотрудничества, строится на основе традиционной роли и функции органов инспекции труда, расширяя их до размеров системы, способной охватить такие вопросы труда, которые ранее были фактически вне пределов досягаемости. Система предусматривает мониторинг и возлагает обязанности по его проведению на новых участников, исходя из имеющихся у них возможностей получать доступ к работающим детям и оценивать их положение. Чиновники местного уровня и объединения родителей могут наблюдать за детьми в мелких мастерских и на любых предприятиях неформальной экономики просто потому, что они находятся в том же месте. Таким образом, основная идея мониторинга детского труда заключается в том, чтобы расширить и усилить наблюдение за работающими детьми за счет привлечения к этой работе дополнительных партнеров, имеющих такие же цели.

Инспекция труда и мониторинг детского труда в мебельной промышленности Турции

В 2004–2006 гг. инспекторы труда Турции участвовали в реализации проекта по сокращению детского труда в мебельной промышленности. Этот проект был разработан и осуществлен Инспекцией труда Турции и Международной программой МОТ по искоренению детского труда (ИПЕК).

В указанный период инспекторы помогали выявлять детей, работавших в данном секторе, осуществлять их мониторинг, выводить из сферы труда работников, не достигших минимального возраста для приема на работу, и добиваться улучшения положения с охраной труда для тех, кто оставался работать. Те из работавших детей, которые еще не достигли минимального возраста для приема на работу, направлялись в начальную школу, а дети более старшего возраста – в центры профессиональной подготовки и в учреждения системы неформального образования (например, на курсы по ликвидации неграмотности). Для того чтобы способствовать соблюдению законодательства, инспекторы применяли комплексный подход и работали совместно с другими партнерскими организациями, такими как органы образования, школы, справочные службы и центры оказания последующих услуг. Кроме того, оказывалась помощь и семьям детей в виде консультирования, профессиональной подготовки и предоставления возможностей заработка.

За указанный двухлетний период более 4 тыс. детей и подростков, работавших в мебельной промышленности, были полностью выведены из сферы труда или иным образом защищены от серьезных рисков, которым они подвергались в этом секторе. Кроме того, была разработана надежная система учета работающих детей, включающая исчерпывающую базу данных о масштабах и характере детского труда и о посещаемости школы⁹.

Участие детей

Дети сами составляют одну из групп заинтересованных лиц, с которой необходимо консультироваться и которую необходимо привлекать к разработке и реализации программ, касающихся их охраны труда и благополучия.

Международное сообщество в настоящее время подчеркивает необходимость в более широком и значимом участии детей в ряде глобальных инициатив, включая такие, как «Образование для

⁹ http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-en/WCMS_077636/index.htm

всех», программы искоренения детского труда, программы борьбы с проблемой ВИЧ/СПИДа, меры по реализации резолюции ООН «Мир, пригодный для жизни детей», Международное партнерство в целях сотрудничества по проблеме детского труда в сельском хозяйстве и др. Необходимо разрабатывать и совершенствовать методы и средства, позволяющие представителям этой важной группы заинтересованных лиц определять собственные способы содействия глобальным усилиям, призванным помогать им развиваться и реализовывать свои способности.

МОТ полностью поддерживает идею о значимом участии детей, и ИПЕК разработала собственную методику для обеспечения этого с помощью программы СКРИМ (SCREAM)¹⁰, которая использует визуальные, литературные материалы, зрелищные виды искусства и средства массовой информации для привлечения самых разных представителей общественности к продвижению социальной справедливости и общепризнанных прав ребенка.

Подготовка инспекторов труда

Для осуществления результативной деятельности в области искоренения детского труда инспекциям труда необходимо обеспечивать надлежащую подготовку своих инспекторов по данному вопросу. Помимо прохождения базовой подготовки по вопросам стратегии, функций и порядка работы инспекции труда инспекторы должны приобретать конкретные знания и навыки, касающиеся детского труда. МОТ разработала несколько учебных пособий по данной проблематике, некоторые из них указаны в разделе «Справочная информация».

Пособие по борьбе с детским трудом для инспекторов труда, разработанное МОТ¹¹

Это пособие помогает инспекторам получить представление об опасных видах детского труда, объясняет, как выявляются случаи плохого обращения с детьми и оцениваются опасности, которым подвергаются дети, а также как необходимо действовать для принятия эффективных решений. В нем приводится общая информация о причинах детского труда, а также рекомендации относительно того, как инспекторам следует проводить проверки в данном контексте. Наконец, пособие содержит рекомендации по профессиональной подготовке и элементам, которые необходимо включить в программу обучения.

Пособие состоит из четырех основных разделов.

- В первом разделе рассказывается о масштабах и характере детского труда, а также о соответствующих конвенциях МОТ по детскому труду и по инспекции труда.
- Во втором разделе рассматриваются трудности, которые приходится преодолевать инспекторам для эффективной борьбы с детским трудом, а также возможные новые подходы к решению данной проблемы.
- В третьем разделе более подробно рассказывается о применении этих подходов на практике, в том числе приводятся полезные рекомендации для инспекторов относительно того, как следует строить беседу с детьми и взаимодействовать с ними как с партнерами для получения необходимой информации.
- В четвертом разделе предлагаются элементы программы подготовки инспекторов и их партнеров по данному вопросу.

¹⁰ Данный методический материал для программы СКРИМ (Программа в поддержку прав детей посредством образования, искусства и средств массовой информации – SCREAM) доступен на сайте: www.ilo.org/scream

¹¹ *Combating child labour: A handbook for labour inspectors*, ILO, Geneva, 2002. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_engl.pdf

2. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД И ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ

Во всем мире огромное внимание уделяется вопросам обучения сотрудников полиции, пограничного контроля и других правоохранительных органов путям и методам противодействия торговле людьми. Поскольку речь идет о серьезных уголовных преступлениях, государства и другие заинтересованные стороны склонны считать, что для борьбы с принудительным трудом и торговлей людьми правильнее будет использовать не трудовое право и административные системы, а уголовное право и соответствующее судопроизводство.

И все же есть достаточно оснований для того, чтобы – как это уже делается в некоторых странах – задействовать в борьбе с этой проблемой, совместно с другим органами, министерства труда и инспекции труда.

Необходимо принимать во внимание следующие факты:

- Принудительный труд в современных формах проникает в основные секторы экономики через сложные цепочки поставок и нерегулируемое трансграничное перемещение людей, ищущих работу.
- Принудительный труд и торговля людьми – это грубейшие нарушения прав работников и прав человека и полная противоположность достойному труду. Свобода от принудительного труда является одним из четырех основополагающих прав в сфере труда – правом, которое инспекторы труда должны продвигать и защищать.
- Принудительный труд и торговля людьми приносят огромные прибыли и зачастую связаны с другими видами противозаконной деятельности, такими как уклонение от уплаты налогов и мошенничество с социальными пособиями.
- Признаки принудительного труда можно обнаружить в ходе регулярных проверок, касающихся охраны труда и/или незаконного трудоустройства. Инспекторы труда могут играть здесь ключевую роль.
- Инспекторы труда, как правило, вправе посещать рабочие места, подлежащие проверке, в любое время и без ордера на обыск. Кроме того, в их распоряжении имеется широкий набор законных полномочий, позволяющих обеспечивать соблюдение соответствующего законодательства, что также делает их ценными партнерами других правоохранительных органов.
- Инспекторы труда способны играть важную роль в недопущении принудительного труда и защите тех, кто стал его жертвами. В силу этого они являются важными партнерами государственных учреждений, организаций работодателей и работников и НПО, занимающихся вопросами принудительного труда и торговли людьми.

Некоторые страны внедряют у себя новые подходы в работу инспекторов труда, занимающихся вопросами принудительного труда, и добиваются при этом весьма успешных результатов. Об одном из подобных подходов рассказывается во вставке ниже.

Мобильное инспекционное подразделение, Бразилия

В качестве одной из мер по борьбе с принудительным трудом в Бразилии было создано специальное мобильное инспекционное подразделение (Указ № 550 МТб от 14 июня 1995 г.) – летучий отряд, состоящий из инспекторов труда и сотрудников федеральной полиции. И тех, и других набирают из числа добровольцев, и все они действуют исключительно за пределами федерального штата, в котором проживают, чтобы не подвергать риску личную безопасность и не зависеть от давления местных властей. Задача подразделения – расследовать сообщения о возможном применении

принудительного труда на так называемых фазендах (сельскохозяйственные владения, или ранчо). Иногда в состав подразделения включают и представителей трудовых судов, чтобы можно было на месте и без промедления осуществлять необходимые судебные процедуры.

Регулярно проводимая оценка результатов деятельности этого подразделения показала, что двумя главными предпосылками его эффективности являются централизация и абсолютная секретность планирования. Методы работы мобильного инспекционного подразделения впоследствии начали использовать также на местном уровне и на уровне штатов.

2.1. Понятие принудительного труда

Определение принудительного труда содержится в Конвенции 1930 года о принудительном труде (№ 29). Статья 2 конвенции определяет термин «принудительный труд» как:

«всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно».

Некоторые элементы данного определения требуют дополнительных разъяснений:

«Всякая работа или служба» включает все виды работы, труда и занятий. Таким образом, характер и законность трудовых отношений значения не имеют. Например, в ряде стран проституция преследуется по закону, однако этот вид занятий все же подпадает под действие Конвенции МОТ № 29. Труд домашней прислуги во многих случаях трудовым законодательством не регулируется, однако, в соответствии с определением в Конвенции МОТ № 29, факты использования принудительного труда могут иметь место и в частных домохозяйствах.

«Какое-либо лицо» относится как ко взрослым, так и к детям. При этом также не имеет значения, является ли данное лицо гражданином страны, где выявлен факт использования принудительного труда.

«Под угрозой какого-либо наказания» относится не только к уголовному наказанию, но и к иным формам принуждения, таким как угрозы, насилие, удержание документов, удостоверяющих личность, заключение, невыплата заработной платы. Ключевой момент заключается в том, что работник должен иметь возможность прекратить трудовые отношения, не потеряв при этом каких-либо прав или привилегий. В качестве примера можно привести угрозу не выплатить работнику причитающуюся заработную плату или лишить его защиты от насилия.

«Добровольно» подразумевает согласие работника на вступление в определенные трудовые отношения. Но даже если работник вступил в трудовые отношения без принуждения и обмана, он должен иметь право в любое время отменить заключенный на основе взаимного согласия договор.

Иными словами, найм работника должен происходить на основе его свободного и информированного согласия, и это согласие должно сохраняться на протяжении всего периода трудовых отношений. Если работодатель или агент по найму использует методы обмана или принуждения, то о добровольном согласии речь идти уже не может.

2.2. Торговля людьми

Во многих случаях принудительный труд является результатом торговли людьми. Торговля людьми подразумевает их перемещение, обычно через границы государств, с целью эксплуатации.

Определение торговли людьми содержится в принятом в 2000 году Протоколе о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее¹², дополняющем

¹² Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children. www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf

Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности (Палермский протокол). Протокол проводит различие между торговлей людьми и их незаконным ввозом, основываясь на таких признаках, как эксплуатация, обман и принуждение. Статья 3 Протокола гласит:

«торговля людьми» означает осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо. Эксплуатация включает, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов».

Это определение довольно сложное, но его можно разделить на следующие элементы:

- **действия:** вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение людей;
- **средства:** сила, обман, похищение, принуждение, мошенничество, угрозы, злоупотребление властью или уязвимостью положения;
- **цель:** эксплуатация, включая принудительный труд, или извлечение органов.

Необходимо понимать, что не все факты использования принудительного труда являются следствием торговли людьми. При этом почти все случаи торговли людьми заканчиваются принудительным трудом (исключением является торговля людьми с целью извлечения органов). По мнению МОТ, следует отличать принудительный труд, при котором для удержания работника используются различные формы принуждения и обмана, от «не отвечающих нормам условий труда». Отсутствие жизнеспособных экономических альтернатив, которое заставляет людей сохранять построенные на эксплуатации трудовые отношения, само по себе о наличии принудительного труда не свидетельствует, однако может приводить к уязвимости положения, о котором говорится в определении, сформулированном в Палермском протоколе. Таким образом, необходимо принимать во внимание и внешние ограничивающие факторы, способные повлиять на свободное выражение согласия.

Палермский протокол, кроме того, проводит различие между торговлей детьми (в возрасте до 18 лет) и взрослыми.

2.3. Размах проблемы

Принудительный труд существует как в развивающихся, так и в развитых странах. Это глобальная проблема, которая в той или иной степени затрагивает каждое государство и которую можно решить только совместными усилиями всех стран. В 2005 году МОТ впервые опубликовала свои глобальные данные¹³ о численности жертв принудительного труда (мужчины, женщины и дети), включая тех, кто стал жертвами принудительного труда в результате торговли людьми. Из представленной ниже таблицы видно, что принудительный труд наиболее распространен в странах Азии и Тихого океана, где по-прежнему сильны традиции кабального труда. Таблица также показывает, что в промышленно развитых странах и государствах с переходной экономикой принудительный труд чаще всего является результатом торговли людьми с целью сексуальной или трудовой эксплуатации.

По оценкам, одна только торговля людьми приносит в среднем ежегодную прибыль в объеме 32 млрд долл. США. Самую высокую прибыль с одного человека приносит секс-индустрия. По данным МОТ, 43 процента всех жертв торговли людьми подвергаются эксплуатации в индустрии коммерческого секса, 32 процента вовлечены в иные формы экономической эксплуатации и 25 процентов подвергаются одновременно и трудовой, и сексуальной эксплуатации.

¹³ ILO: *Forced Labour – Key Statistics*, Geneva, 2005. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_20_en.pdf

Примерно половина всей прибыли извлекается в промышленно развитых странах. К секторам, в которых принудительный труд во многих странах представляет серьезную проблему, относятся следующие:

- индустрия секса и развлечений;
- строительство, включая производство кирпичей;
- сельское хозяйство и овощеводство;
- добывающая промышленность и лесозаготовки;
- производство и упаковка пищевых продуктов;
- труд в качестве домашней прислуги, работа по уходу и уборка;
- труд на предприятиях (главным образом, в текстильной и швейной промышленности);
- ресторанный бизнес и общественное питание;
- перевозки;
- различные виды неформальной экономической деятельности, такие как организованное попрошайничество и уличная торговля.

Многие из этих секторов труднодоступны для инспекторов труда. Мониторинг в них затруднен ввиду высокой текучести кадров, зачастую связанной с сезонным характером работы, а также ввиду сложных субподрядных схем и частой смены участков работы, например в строительстве. Другие виды деятельности, такие как труд в качестве домашней прислуги и проституция, скрыты от глаз общественности, поскольку осуществляются в частных домах, закрытых для посещения инспекторами труда.

Регионы	Общее число жертв принудительного труда	Общее число жертв торговли людьми
Промышленно развитые страны	360 000	270 000
Страны с переходной экономикой	210 000	200 000
Азия и Тихий океан	9 490 000	1 360 000
Латинская Америка и Карибский бассейн	1 320 000	250 000
Африка к югу от Сахары	660 000	130 000
Ближний Восток и Северная Африка	260 000	230 000
Весь мир	12 300 000	2 440 000

Некоторые категории работников более уязвимы, чем другие. Инспекторы труда, в соответствии со своими полномочиями и направлениями деятельности инспекции, должны обращать особое внимание на следующие группы работников:

- работники, принадлежащие к группам, в отношении которых имеются документальные свидетельства дискриминации на рабочем месте (например, работники из числа представителей коренных народов);
- работники-женщины, которые часто подвергаются дискриминации и обычно трудятся в секторах с высоким риском эксплуатации, включая риск принудительного труда (например, в текстильной и швейной промышленности, в сфере домашних услуг);
- дети, которые сами по себе категорией работников не считаются. Если же говорить о тех из них, кого формально можно отнести к категории незащищенных работников, то сюда относятся работающие дети в возрасте старше установленного законом минимального возраста для

приема на работу, занятые допустимыми формами труда. Как было показано в предыдущем модуле, инспекторы труда должны иметь представление об особом положении работающих детей, а также о наихудших формах детского труда, которые тесно связаны с принудительным трудом и торговлей людьми;

- трудоустроенные-мигранты, особенно те из них, чей статус не урегулирован.

2.4. Роль инспекции труда: системный подход

Разделительную линию между жестокими формами принудительного труда (в строгом юридическом смысле) и крайне неудовлетворительными условиями труда иногда бывает трудно провести. Как в развитых, так и в развивающихся странах существует множество способов, с помощью которых работодатели могут лишить работника его основных прав (например, платить ему заработную плату меньше официально установленного минимума). Современные формы принудительного труда, которые часто связывают с процессами глобализации и новыми миграционными тенденциями, сегодня получают все большее распространение. С их помощью самые разнообразные лица, многие из которых входят в организованные преступные группы, еще более откровенно получают незаконные прибыли. Все это сильно затрудняет правоприменительную деятельность инспекторов труда.

Поэтому эффективная борьба с принудительным трудом, включая торговлю людьми, требует комплексного подхода, сочетающего строгую правоприменительную практику с профилактикой и мерами по защите жертв. Таким образом, политика борьбы с принудительным трудом должна учитывать необходимость использования разных взаимодополняющих методов, таких как информационно-разъяснительная работа, профессиональная подготовка и образование, а также инспектирование, консультирование, информирование и правоприменение (судебное преследование и другие санкции).

Эта политика должна основываться на глубоком анализе проблемы и ясном видении путей ее решения, включая разработку поддающихся измерению индикаторов успеха и выделение соответствующих государственных средств.

Европейская конвенция о противодействии торговле людьми

В Европе борьба с торговлей людьми осуществляется совместно Европейским Союзом, Советом Европы и Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ). В 2003 году ОБСЕ приняла План действий по борьбе с торговлей людьми. В 2005 году Совет ЕС принял план, направленный на накопление передового опыта, разработку стандартов и процедур в области борьбы с торговлей людьми и ее предупреждения (План действий ЕС). В феврале 2008 года после ратификации десятью государствами – членами Совета Европы вступила в действие Конвенция Совета Европы о противодействии торговле людьми.

Четкое определение полномочий

Наиболее важная функция инспекторов труда – обеспечивать соблюдение национального трудового законодательства. В том что касается борьбы с принудительным трудом и торговлей людьми, у инспекторов труда часто не хватает четко определенных полномочий. Во-первых, потому, что во многих странах принудительный труд и торговля людьми являются уголовными преступлениями, которые расследуются главным образом полицией. Во-вторых, сфера компетенции инспекции труда может не охватывать те секторы экономики, где обычно используется принудительный труд, такие как сельское хозяйство, домашние услуги и секс-индустрия. Для предоставления инспекторам труда полномочий на ведение борьбы с принудительным трудом требуется значительная политическая воля и готовность укреплять инспекцию труда в целом.

Координация политики

Поскольку данный вид преступлений носит весьма сложный характер, возлагать всю ответственность за борьбу с ним на какое-то одно министерство может оказаться затруднительным. Вопросами принудительного труда, как правило, занимается министерство труда, а вопросами торговли людьми – министерства внутренних и иностранных дел. Ввиду этого возникает острая необходимость в координации принимаемых разными ведомствами политических мер. Поскольку инспекторы труда находятся в ведении министерства труда, они будут действовать в соответствии с конкретными указаниями этого министерства. Но они могут также вести работу в правительстве, подталкивая его к принятию определенных мер, таких как заполнение пробелов в законодательстве. Кроме того, к инспекторам труда можно обращаться за консультациями по вновь возникающим политическим вопросам, в том числе связанным с принудительным трудом и торговлей людьми.

Отправные точки и функции

Инспекторы труда занимаются целым рядом конкретных вопросов, которые могут послужить важными отправными точками в деле профилактики и искоренения принудительного труда. К числу таких вопросов относятся следующие:

- трудовые отношения;
- общие условия труда (например, продолжительность рабочего времени и размер заработной платы);
- охрана труда;
- незаконный прием на работу;
- некоторые аспекты социального страхования.

На уровне предприятия инспекторы, в общем, могут осуществлять три вида деятельности:

- Консультирование и информирование

В ходе проведения проверок инспекторы тратят значительную часть времени на консультирование по вопросам защиты работников, а также на информирование работодателей и работников об их обязанностях и правах в сфере труда. Кроме того, инспекторы поощряют социальный диалог на уровне предприятия, а также – на национальном уровне – диалог с организациями работодателей и работников.

- Правоприменение

Наряду с консультированием инспекторы должны в полной мере использовать свои правоприменительные полномочия, применяя соответствующие меры и налагая санкции, где это необходимо. Это имеет особенно важное значение, когда речь идет о принудительном труде, хотя возбуждать судебное преследование и/или налагать санкции можно и в ходе совместных действий с другими органами, в частности с полицией. Тем не менее для получения необходимого сдерживающего эффекта инспекторам зачастую хватает своего авторитета и силы убеждения, подкрепленных угрозой санкций.

- Обучение

Инспекторы также участвуют в программах обучения, организуемого для представителей профсоюзов, работодателей, НПО, правительственных учреждений, местных органов власти и других заинтересованных лиц по соответствующим вопросам трудового законодательства и установившейся практики.

На национальном уровне инспекторы также могут играть важную роль, участвуя совместно с другими заинтересованными сторонами в проведении различных национальных кампаний, включая посвященные борьбе с принудительным трудом. Их практическое знание условий труда способно приносить большую пользу на этапах планирования, они могут помогать намечать для

таких кампаний соответствующие задачи и индикаторы, а на последующем этапе – в ходе своих инспекторских проверок – собирать важную информацию в порядке обратной связи. При этом при проведении проверок инспекторы смогут сосредоточиваться на национальных приоритетах и соответствующим образом направлять свою правоприменительную деятельность с тем, чтобы обеспечивать согласованный подход в национальном масштабе.

2.5. Проблемы в области правоприменения

Как отмечалось выше, в деле обеспечения соблюдения законности встречаются различные препятствия. Одни из них связаны с самой природой принудительного труда, другие – с политическими и институциональными факторами, в том числе с ограниченными возможностями инспекций труда в некоторых странах и регионах. Выявлять случаи принудительного труда и торговли людьми достаточно сложно, ведь эти явления по своей природе скрыты от глаз общественности. Сотрудникам правоохранительных органов и членам организаций, оказывающим помощь пострадавшим от принудительного труда, трудно устанавливать контакт с вероятными жертвами, которые работают в изоляции (например, в частных домах), в географически удаленных местах и на объектах, часто меняющих свое местоположение, таких как стройки.

Кроме того, принудительный труд зачастую возникает там, где потенциальные жертвы имеют ограниченный выбор либо не имеют его вообще и вынуждены сотрудничать со своими эксплуататорами, а не с инспекторами труда. Многие жертвы принудительного труда знают, что, трудясь нелегально, они нарушают национальное законодательство, и поэтому не хотят заявлять о себе представителям государственной власти. Некоторые принадлежат к дискриминируемым группам и по этой причине вообще избегают любых контактов с официальными лицами. А ведь правоохранительные органы могли бы привлекать к ответственности гораздо больше правонарушителей, если бы получали поддержку со стороны потенциальных жертв, имеющих возможность противостоять эксплуатации и обращаться за помощью к властям.

2.6. Выявление жертв и расследование

Признаки использования принудительного труда

В практических рекомендациях для инспекторов труда, касающихся борьбы с принудительным трудом и торговлей людьми, должны быть указаны признаки, по которым можно судить о том, подпадает ли конкретная ситуация под определение принудительного труда или нет. Сами по себе эти признаки могут и не быть элементами принудительного труда, однако их наличие следует воспринимать как сигнал к проведению дополнительного расследования. Главный критерий, определяющий оценку ситуации, заключается в том, дал ли работник свободное и информированное согласие на данную работу и может ли он по своему усмотрению разорвать трудовые отношения.

Эти признаки должны (а) помогать инспекторам труда, а также другим заинтересованным сторонам выявлять возможные случаи использования принудительного труда; (б) учитывать специфику страны, т.е. условия, которые в данном секторе и регионе с наибольшей вероятностью приводят к принудительному труду; (в) основываться на положениях национального законодательства и нормативных актов; (г) помогать проводить различие между принудительным трудом и неудовлетворительными условиями труда.

МОТ предлагает использовать шесть наиболее общих признаков¹⁴:

- 1) физическое насилие, в том числе сексуальное;
- 2) ограничение свободы передвижения;
- 3) угрозы;

¹⁴ См. дополнительную информацию в Приложении 1.

- 4) долги и другие формы кабалы;
- 5) удержание или невыплата заработной платы;
- 6) удержание документов, удостоверяющих личность.

Методы расследования

В арсенале инспекторов труда имеется широкий набор методов расследования, которыми могут не располагать другие правоохранительные органы. Крайне важное значение имеет тот факт, что инспекторы труда обычно обладают правом беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции (Конвенция МОТ № 81), и при этом могут попросить представителей других заинтересованных сторон, например, сотрудников полиции, сопровождать их во время таких проверок. Кроме того, инспекторы вправе выдавать предписания об устранении выявленных недостатков и принимать решения относительно того, следует ли в данном конкретном случае предпринимать какие-либо процессуальные действия, которые могут в конечном счете привести и к возбуждению уголовного дела.

Инспекторы труда обязаны также расследовать все жалобы, касающиеся нарушений трудового законодательства, не раскрывая при этом имен заявителей, что способствует обращению за помощью большего числа пострадавших. Наконец, добиваясь предоставления информации и соблюдения законодательства, инспекторы труда, как и сотрудники любых других правоохранительных органов, должны проявлять такт и использовать силу убеждения. Важную роль в выявлении нарушений и обеспечении соблюдения законодательства играет сотрудничество с социальными партнерами, в том числе с представителями профсоюзов и трудовых коллективов.

2.7. Уголовное преследование и наказание

Авторитет инспекторов труда зависит в конечном итоге от наличия эффективного правоприменительного механизма, оказывающего на потенциальных правонарушителей сдерживающее воздействие. Принудительный труд и торговля людьми – это преступления, которые часто происходят на фоне нарушений трудового законодательства. Таким образом, под правоприменительной практикой в данном случае подразумевается соблюдение как трудового, так и уголовного законодательства. В соответствии с Конвенцией 1930 года о принудительном труде (№ 29) использование принудительного труда должно считаться уголовным преступлением, за которое предусматривается соответствующее и строго применяемое наказание. В качестве такого наказания может применяться и лишение свободы. Тем не менее перед тем, как прибегать к уголовным санкциям, инспекторы труда могут воспользоваться имеющимся в их распоряжении широким набором административных взысканий.

Одним из широко распространенных взысканий является наложение штрафа. В некоторых странах разработана методика определения размера штрафа на основе таких критериев, как рецидивный характер нарушения, величина торгового оборота предприятия, число работников, пострадавших в результате нарушения, характер и последствия нарушения. Более серьезной санкцией является отзыв лицензии на занятие коммерческой деятельностью либо закрытие предприятия.

«Черный список» в Бразилии

В Бразилии секретариат инспекции труда публикует имена работодателей, осужденных судом за использование принудительного труда. Такой «черный список» позволяет государственным учреждениям ограничивать доступ упомянутых в нем лиц к кредитам, субсидиям и социальным выплатам. В то же время к использованию этого средства следует подходить с осторожностью, не допуская злоупотреблений и коррупции. В целях борьбы с безнаказанностью правительство Бразилии также поручило федеральным правоохранительным и судебным органам наладить совместную работу, чтобы можно было незамедлительно применять к виновным работодателям санкции непосредственно на месте.

Существует целый ряд возможных административных, гражданско-правовых и уголовных санкций, включая следующие:

- предписание об устранении нарушений;
- взыскание штрафов;
- временное закрытие предприятия до устранения нарушений;
- восстановление работника в правах;
- временный или бессрочный отзыв лицензии (например, у частного агентства по трудоустройству);
- возмещение финансового ущерба пострадавшему;
- возмещение морального ущерба путем выплаты единовременной суммы;
- конфискация активов;
- лишение права подписания договоров и доступа к финансированию из фондов;
- домашний арест и тюремное заключение.

2.8. Обращение с жертвами принудительного труда и торговли людьми

При общении с потенциальными и фактическими жертвами принудительного труда следует всегда ставить права человека выше интересов уголовного расследования.

Управление Верховного комиссара ООН по правам человека опубликовало документ под названием «Рекомендуемые принципы и руководящие положения по вопросу о правах человека и торговле людьми», который содержит полезные указания на этот счет, в частности, следующие:

- Жертв следует полностью информировать относительно всех возможных вариантов действий, в частности тех, которые касаются дачи показаний в качестве свидетеля в суде. Они должны быть осведомлены о всех процедурах и возможных рисках.
- Жертв следует освобождать от уголовного преследования в случае, если они совершили преступление, находясь в ситуации принудительного труда (так называемая «статья о ненаказании»).
- Следует уважать право жертв на неприкосновенность частной жизни и при обращении с предоставленной ими информацией соблюдать принципы конфиденциальности.
- Необходимо гарантировать безопасность жертвам и членам их семей. Перед отправкой жертв торговли людьми на родину следует тщательно оценить возможные риски.
- Жертвам, в соответствии с их нуждами и потребностями, следует оказывать помощь (медицинскую, психологическую и юридическую).
- Жертвы должны иметь возможность самостоятельно делать информированный выбор и максимально активно участвовать в процессе принятия решений, касающихся их судьбы.
- Жертв следует информировать о полагающейся им компенсации, не зависящей от хода и результатов уголовного производства.

Национальный механизм передачи информации и обращения за помощью

Национальный механизм передачи информации представляет собой основанную на сотрудничестве систему, с помощью которой государственные органы выполняют свои обязательства по защите и продвижению прав жертв принудительного труда и торговли людьми, координируя усилия в рамках стратегического партнерства с организациями гражданского общества и объединениями работников и работодателей. Национальные механизмы передачи информации разных стран могут различаться по структуре, но в любом случае все они призваны придавать официальный статус сотрудничеству между правительственными учреждениями, профсоюзами и неправительственными организациями, оказывающими помощь жертвам принудительного труда. Как правило, национальный механизм передачи информации предусматривает наличие национального координатора, «круглых столов» и рабочих групп национального и местного уровней.

Модель такого механизма была разработана в контексте борьбы с торговлей людьми, однако ее можно успешно использовать и в более широком контексте борьбы с принудительным трудом. Подобные механизмы должны также учитывать, что некоторые жертвы принудительного труда и торговли людьми могут жить с ВИЧ/СПИДом либо с другими заболеваниями и нуждаться в специальном лечении. Инспекторам труда в любом случае рекомендуется совместно с полицией и другими органами создать базу данных сертифицированных поставщиков соответствующих услуг с тем, чтобы направлять к ним жертв за дальнейшей помощью.

2.9. Сотрудничество с другими заинтересованными сторонами

Принудительный труд и торговля людьми – сложные преступления, для борьбы с которыми требуется комплексный подход и координация действий на макро-, мезо- и микроуровне. Необходимо сотрудничество самых разнообразных партнеров. На правительственном уровне основными партнерами должны быть полиция, судебные органы, иммиграционные власти, пограничная, таможенная и налоговая службы, учреждения социального обеспечения и социального страхования.

Важную роль в профилактической работе, в предоставлении информации, в информационно-разъяснительной деятельности, в защите жертв, в их консультировании и обучении играют оба социальных партнера – организации работников и работодателей.

Важными партнерами в борьбе с принудительным трудом и торговлей людьми могут быть и другие организации. Многие НПО и другие организации гражданского общества играют заметную роль как в информационно-разъяснительных кампаниях, так и в оказании прямой помощи жертвам.

В последние годы за более эффективное противодействие принудительному труду и торговле людьми стали выступать международные организации, которые во всем мире инициировали большое количество программ, призванных улучшить ситуацию.

2.10. Подготовка инспекторов труда

Многие из вышеупомянутых проблем рассматриваются в публикации МОТ под названием «Принудительный труд и торговля людьми: Руководство для инспекторов труда» (МОТ, Женева, 2009)¹⁵. Данная публикация содержит также образцы учебных модулей для инспекторов, на основе которых можно разрабатывать национальные учебные программы.

¹⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_308913.pdf

3. ТРУДЯЩИЕСЯ-МИГРАНТЫ

3.1. Основные проблемы

Многие международные трудовые нормы обращают внимание на ненадежное положение трудящихся-мигрантов, причем как иностранного, так и национального происхождения. При иностранном происхождении они могут быть иммигрантами, имеющими или не имеющими необходимых документов, и в последнем случае оказываются не защищенным от эксплуатации и нарушений трудового законодательства. В одних странах трудовое законодательство на иностранных работников не распространяется, в других – распространяется, но на практике такие работники подвергаются дискриминации как со стороны работодателей, так и со стороны государственных учреждений.

Из-за своего статуса трудящимся-мигрантам часто приходится выполнять грязную, унижающую человеческое достоинство и опасную работу. При этом труд иностранных работников более всего распространен в тех секторах экономики, которые допускают злоупотребления, связанные с наймом рабочей силы и условиями труда. Эти злоупотребления определяются характером отношений между работником и работодателем и отнюдь не всегда видом выполняемой работы, какой бы трудной и опасной она ни была.

В данном контексте одним из наиболее серьезных аспектов трудовой миграции в последние годы стала торговля людьми (см. предыдущую главу). Сегодня из своих стран и мест происхождения перевозится весьма значительное число трудящихся-мигрантов. Торговля людьми приобретает новые формы и направления, связанные с новейшими достижениями в области технологии, транспорта и с последними тенденциями в сфере транснациональной организованной преступности. Сами мигранты зачастую не желают выступать на первый план, опасаясь не только репрессий со стороны своих эксплуататоров, но и мер, принимаемых против них различными правоохранительными органами (сотрудниками миграционной службы, полиции, инспекторами труда). Ненадежный правовой статус миллионов мигрантов – мужчин и женщин – делает их особенно незащищенными от принуждения и эксплуатации, в том числе и из-за постоянно присутствующей угрозы выдачи властям.

Здесь необходимо подчеркнуть профилактическую роль инспекции труда, которая, однако, не должна действовать как подразделение миграционной службы. Если, к примеру, требовать, чтобы инспекторы труда от лица иммиграционных властей выявляли мигрантов с неурегулированным статусом, это лишит их независимости и беспристрастности. Доверие к ним будет подорвано, и трудящиеся-мигранты вряд ли станут с ними сотрудничать и, в конце концов, жаловаться на условия труда. Инспекциям труда необходимо доносить эту мысль до других органов.

3.2. Стратегии инспектирования

Таким образом, правительства должны заниматься решением структурных вопросов, в том числе разработкой трудовой политики и устранением сбоев на рынке труда, способствующих росту нерегулируемой трудовой миграции, а также предлагать решения для эффективного недопущения и искоренения условий труда, не соответствующих нормам. Пример успешного выполнения этой задачи приведен ниже.

Стратегии инспектирования в значительной мере зависят от общего круга обязанностей инспекторов, и вполне возможно, что инспекторы будут заниматься проблемами трудящихся-мигрантов наряду с какими-то другими вопросами. Например, при посещении фермы они могут в первую очередь выяснить, работают ли там сезонные работники, и если среди них окажутся мигранты, провести дополнительную проверку. При посещении предприятий, где трудятся мигранты, инспекторы должны помнить о трудностях, с которыми сталкиваются такие работники, и о возможных языковых и иных

коммуникационных барьерах. Там, где затраты на перевод могут быть оправданы, инспекциям следует подумать о возможности предоставления информации о правах работников на разных языках. Во многих случаях инспекторы наряду с условиями труда мигрантов будут проверять и их жилищные условия.

Улучшение условий труда иностранных работников в Иордании

В Иордании возникло подозрение, что некоторые работодатели, занимающиеся ввозом иностранных работников якобы для их найма, могут быть причастны к торговле людьми. Предполагалось, что работники в какой-то степени могут подвергаться принуждению (например, работодателями, которые взимают плату за оформление и продление виз или забирают паспорта).

Поэтому в 2008 году инспекция труда Иордании внедрила в своей работе новый подход (так называемое инспектирование наоборот), в соответствии с которым основными объектами проверок являются работодатели, занимающиеся ввозом иностранных работников, а не сами работники. Инспекторы берут в Министерстве труда списки зарегистрированных иностранных работников, числящихся на определенных предприятиях, и сопоставляют приведенные в них сведения с реальной ситуацией на этих предприятиях. В случае значительного расхождения проводится дополнительное расследование. Если обнаруживается, что работодатель действовал незаконно, в отношении него применяются соответствующие санкции, в том числе занесение в «черный список» и передача дела в суд.

Кроме того, Министерство труда ужесточило порядок иммиграционного оформления, и теперь работодателям для получения необходимого разрешения приходится предоставлять определенные финансовые и юридические гарантии. При этом проводится проверка предприятий на предмет того, что работодатели:

- действительно нуждаются в иностранных работниках;
- способны выполнять договорные обязательства перед такими работниками;
- обеспечивают им достойные условия труда;
- соблюдали трудовое законодательство в прошлом.

Такие меры помогли значительно улучшить условия труда иностранных работников в Иордании.

Разным странам могут подходить разные стратегии, но в любом случае невозможно переоценить значение сотрудничества. Поэтому, чтобы обеспечить трудящимся-мигрантам защиту, предусмотренную для них законодательством, многие инспекции труда действуют бок о бок с другими органами и заинтересованными сторонами, такими как агентства по трудоустройству. В некоторых странах для этой цели создаются специальные инспекционные группы. Пример такой группы приведен во вставке ниже.

Специальная инспекционная группа для работы с трудящимися-мигрантами на Маврикии

При поддержке со стороны МОТ Министерство труда и промышленности Маврикия создало специальное подразделение по работе с мигрантами, контролирующее все аспекты трудоустройства иностранных работников. Теперь с трудящимися-мигрантами и их работодателями контактируют напрямую специальные группы,

в состав которых входят инспекторы труда, переводчики и юристы. Эти группы занимаются проверкой всех договоров, чтобы обеспечивать таким работникам достойные условия труда и быта, и координируют действия различных министерств.

Действия, предпринятые данным подразделением, позволили разрешить несколько конфликтов посредством диалога с участием работодателей, трудящихся-мигрантов и представителей их стран происхождения. Так, в марте 2002 года разногласия, касавшиеся условий труда и проживания, спровоцировали стихийную забастовку китайских работников на нескольких текстильных фабриках. Благодаря посредничеству специального подразделения, поддержанного министром труда Маврикия, спор удалось урегулировать, что позволило предотвратить забастовку и ослабить напряженность в дипломатических отношениях.

3.3. Международное сотрудничество

В связи с этим все большее значение приобретает трансграничное сотрудничество между инспекциями труда. Так, между инспекциями стран происхождения мигрантов и инспекциями принимающих их стран заключаются двусторонние соглашения в целях обмена информацией и содействия правоприменительным мерам. Подобные соглашения заключили, например, инспекции труда Норвегии и Польши, которые стремятся добиться, чтобы мигрантов не подвергали дискриминации и предоставляли им достойные условия труда и (если работодатель обеспечивает это) проживания.

Подобному сотрудничеству в значительной степени способствует наличие международных и региональных групп инспекторов труда, благодаря которым инспекторы могут налаживать связи и успешно общаться друг с другом. К числу таких групп относятся Международная ассоциация инспекций труда (МАИТ) и ее региональные подразделения, Комитет главных инспекторов труда стран ЕС и другие региональные организации наподобие Иберо-американской конфедерации инспекций труда (Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo – CIIT) в Южной Америке и Магрибской ассоциации инспекторов труда в Северной Африке.

4. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА И ПРОБЛЕМА ВИЧ/СПИДА

Эпидемия ВИЧ/СПИДа переросла сегодня в глобальный кризис и представляет одну из наиболее серьезных угроз для развития и социального прогресса. В странах, где проблема получила наибольшее распространение, эпидемия уничтожает достигнутые за десятилетия результаты развития, подрывая экономику, создавая угрозу для безопасности и стабильности общества. В странах Африки к югу от Сахары эпидемия уже оказала опустошительное воздействие, и кризис породил чрезвычайную ситуацию. Принося страдания больным и их близким, ВИЧ/СПИД одновременно глубоко затрагивает социально-экономические структуры общества и создает значительную опасность для сферы труда. Эта проблема отражается на наиболее производительной части рабочей силы, вызывая сокращение доходов, и вынуждает предприятия во всех отраслях экономики нести колоссальные издержки из-за снижения производительности труда, возрастания трудовых затрат и потери опытных и квалифицированных работников. Кроме того, ВИЧ/СПИД приводит к нарушениям основополагающих трудовых прав, которые выражаются, в частности, в дискриминации и стигматизации работников и людей, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от него. Сильнее всего эпидемия и ее последствия сказываются на слабо защищенных в социальном плане категориях населения, в том числе на женщинах и детях, усугубляя гендерное неравенство и проблему эксплуатации детского труда.

Большинство людей заражается ВИЧ в наиболее трудоспособном возрасте – от 15 до 49 лет. Эпидемия приводит к сокращению средней продолжительности жизни, и многие страны испытывают «демографический эффект дымовой трубы», когда людей преклонного возраста и подрастающее поколение вынуждена содержать лишь тонкая прослойка взрослого трудоспособного населения. Относительно численности людей, пострадавших от ВИЧ/СПИДа во всем мире, существуют разные данные, но нет сомнений, что она достигает нескольких десятков миллионов.

К основным негативным последствиям ВИЧ/СПИДа в сфере труда относится, в частности, следующее:

- значительное сокращение предложения рабочей силы, особенно опытных и квалифицированных работников;
- рост числа отсутствующих на работе и снижение производительности при одновременном увеличении трудовых затрат (например, затрат на переподготовку и медицинское страхование);
- дискриминация при приеме на работу и стигматизация на рабочем месте;
- ухудшение морального состояния работников из-за потери своих коллег и страха перед инфекцией;
- возрастание нагрузки на системы социальной защиты и здравоохранения;
- возрастание нагрузки на женщин, вынужденных сочетать работу с уходом за заболевшими членами семьи;
- снижение семейных доходов и производительности домашних хозяйств, что усугубляет бедность;
- рост числа детей, ставших сиротами или пострадавших иным образом и вынужденных бросать школу и идти работать;
- растущее экономическое давление на женщин и молодых людей, вынуждающее их существовать за счет предоставления сексуальных услуг;
- сокращение инвестиций и спад предпринимательской деятельности, что приводит к ослаблению национальной экономики и замедлению темпов развития.

Трудно подсчитать все потери, которые проблема ВИЧ/СПИДа в сфере труда приносит людям и экономике. Ко всему прочему, уменьшение прибыли предприятий приводит к сокращению

налоговой базы, демотивирует иностранных инвесторов и отрицательным образом сказывается на доверии потребителей и деловых кругов. Эпидемия ведет также к утрате работниками квалификации и опыта и не позволяет сохранять преемственность в трудовой сфере. Из-за разрыва неформальных связей, обеспечивающих передачу знаний и мастерства из поколения в поколение, и увеличения числа детей, не получивших школьного образования в полном объеме, ставится под угрозу развитие кадрового потенциала.

Подход МОТ и международного сообщества в целом к проблеме ВИЧ/СПИДа основан на принципах уважения прав человека. Соблюдение прав человека – вопрос принципа, но это имеет еще и сугубо практическое значение. Так, если работники опасаются, что информация о состоянии их здоровья может стать достоянием гласности или что они могут быть ущемлены в правах и даже уволены из-за своего ВИЧ-статуса, они вряд ли захотят проходить добровольное тестирование или воспользоваться возможностью пройти курс лечения. В этом случае от них с большей вероятностью будет исходить угроза заражения других лиц. Успешные меры профилактики всегда были частью более общих усилий, направленных в том числе на создание атмосферы открытости и доверия, в основу которой заложена нетерпимость к дискриминации.

4.1. Основные международные трудовые нормы

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» был утвержден трехсторонним совещанием международных экспертов и официально принят в 2001 году¹⁶. В этом документе сформулированы десять принципов разработки политики и приведены практические рекомендации по подготовке программ помощи и профилактики.

¹⁶ ILO Code of Practice 'HIV/AIDS and the world of work' – http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—ilo_aids/documents/normativeinstrument/kd00015.pdf

Десять принципов из свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом

ВИЧ/СПИД – проблема, связанная с каждым рабочим местом, потому что она непосредственно затрагивает трудовые ресурсы, и потому что рабочее место может играть существенную роль в борьбе с эпидемией и ее последствиями.

2. Недопустимость дискриминации

Любая дискриминация или стигматизация работников на основании их действительного или приписываемого ВИЧ-статуса недопустима.

3. Гендерное равенство

Равноправные гендерные отношения и повышение социальной роли женщины в обществе имеют первостепенное значение для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции и борьбы с ее последствиями.

4. Безопасная для здоровья производственная среда

На рабочем месте должен быть сведен к минимуму профессиональный риск, и условия труда адаптированы с учетом состояния здоровья и возможностей работников.

5. Социальный диалог

Для успешной реализации политики и программ борьбы с ВИЧ/СПИДом требуется сотрудничество и доверие между работодателями, работниками и правительствами.

6. Недопустимость скрининга как условия для приема на работу и ее продолжения

Обследование на ВИЧ на рабочем месте должно проводиться так, как указано в своде практических правил, оно должно быть добровольным и конфиденциальным и не должно использоваться для скрининга работников и соискателей рабочих мест.

7. Конфиденциальность

Доступ к персональным данным, в том числе о ВИЧ-статусе работника, должен ограничиваться требованиями конфиденциальности, изложенными в действующих документах МОТ. Нельзя требовать от работников и соискателей рабочих мест предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ.

8. Продолжение трудовых отношений

Работники с ВИЧ-обусловленными заболеваниями должны иметь возможность продолжать трудиться в подходящих условиях, если это не противопоказано им по медицинским показаниям.

9. Профилактика

Социальные партнеры имеют уникальную возможность содействовать профилактическим мероприятиям путем проведения информационно-просветительской работы и поддержки усилий, направленных на изменение поведения.

10. Уход и поддержка

Работники имеют право на доступное медицинское обслуживание и на пособия в рамках установленных законом программ социального и пенсионного обеспечения.

Рекомендация МОТ № 200 о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (2010)

После нескольких лет обсуждений МОТ приняла в июне 2010 года Рекомендацию № 200 о ВИЧ/СПИДе и сфере труда¹⁷.

Рекомендация МОТ № 200 о ВИЧ/СПИДе ознаменовала собой важную веху в борьбе с пандемией. Как первый международный документ о правах человека, посвященный проблеме ВИЧ/СПИДа и сфере труда, эта рекомендация стала инструментом, помогающим международному сообществу наращивать усилия, направленные на противодействие ВИЧ и СПИДу, в самых разных тематических областях, на всех уровнях и на всех направлениях деятельности.

В рекомендации используется подход к борьбе с пандемией, основанный на соблюдении прав человека, и подчеркивается, что «ответные меры борьбы с ВИЧ/СПИДом должны рассматриваться в качестве вклада в процесс практического осуществления прав человека и основных свобод и гендерного равенства для всех». Документ предусматривает максимально широкую сферу применения, охватывающую лиц любой формы занятости или профессии, работающих на основе любых соглашений, в том числе соискателей рабочих мест, лиц, проходящих профессиональную подготовку, уволенных и временно неработающих работников. Кроме того, сфера применения рекомендации охватывает все секторы экономики, в том числе государственный и частный, а также формальную и неформальную экономику. В рекомендации также прямо оговорено, что она действует и в отношении вооруженных сил и силовых ведомств, т.е. в отношении той категории работников, которая часто бывает исключена из сферы применения национального законодательства.

Упор в рекомендации делается на профилактике ВИЧ-инфекции и защите прав человека в сфере труда, на создании механизмов защиты от дискриминации и стигматизации на основании действительного или приписываемого ВИЧ-статуса. Кроме того, рекомендация предусматривает защиту от необоснованного увольнения на основании ВИЧ-статуса, а также защиту от принудительного обследования на наличие ВИЧ и от обязательного разглашения информации о ВИЧ-статусе при трудоустройстве.

В рекомендации признается важность учета гендерного аспекта пандемии и в связи с этим предлагается принимать меры для обеспечения гендерного равенства на рабочем месте, для поддержки более активного участия как мужчин, так и женщин в ответных мерах борьбы с ВИЧ/СПИДом, а также для дополнительного привлечения и расширения прав и возможностей всех работников, независимо от их сексуальной ориентации. В рекомендации также подчеркивается необходимость принятия целенаправленных мер в отношении ключевых групп населения и содержатся конкретные положения о женщинах и девушках, трудовых мигрантах, детях и подростках. Кроме того, в рекомендации предлагается обеспечить бесплатные или доступные медицинские услуги, в том числе лечение ВИЧ-обусловленных заболеваний, в частности туберкулеза.

Подчеркивая важную роль рабочих мест в обеспечении доступа к услугам по профилактике, лечению, уходу и поддержке, рекомендация предлагает осуществлять разработку национальных стратегий и программ действий, касающихся ВИЧ на рабочих местах. Разрабатывать такие стратегии и программы следует в процессе всестороннего диалога с участием правительств, организаций работодателей и работников и организаций, представляющих лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, и с учетом мнения специалистов соответствующих секторов, в том числе сектора здравоохранения. Государствам-членам рекомендуется на региональном и международном уровне объединять и координировать свои усилия в борьбе с пандемией.

¹⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_141906.pdf.

Рекомендация МОТ № 200 о ВИЧ/СПИДе и инспекция труда (2010)

Как будет показано ниже (см. п. 4.3), инспекторы труда играют важную роль, побуждая работодателей и работников совместно разрабатывать стратегии и программы противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте.

Рекомендация поддерживает такие действия и провозглашает следующее:

- ✓ Национальная политика и программы по ВИЧ/СПИДу и сфере труда должны привлекать органы по регулированию вопросов труда к процессу планирования и осуществления политики и программ и обеспечивать им подготовку по этим вопросам (п. 37(b)).
- ✓ Следует пересмотреть и, при необходимости, повысить роль систем регулирования вопросов труда, включая службы инспекции труда и судебные органы, занимающиеся вопросами труда, в ответ на эпидемию ВИЧ/СПИДа (п. 44).

Другие международные трудовые нормы

Кроме вышеперечисленного актуальное значение для проблемы ВИЧ/СПИДа в сфере труда имели и продолжают иметь несколько важных международных конвенций, которые касаются таких вопросов, как защита от дискриминации, а также профилактика и уход на рабочем месте. Наиболее значимыми в этом плане являются следующие конвенции МОТ:

- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) – одна из восьми основополагающих конвенций МОТ;
- Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155);
- Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161);
- Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (№ 158);
- Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (№ 159);
- Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129);
- Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), и сопутствующая ей Рекомендация № 197.

Хотя эти нормы охватывают гораздо более широкий круг вопросов по сравнению с проблемой ВИЧ/СПИДа на рабочем месте, они все же имеют актуальность и обладают дополнительным преимуществом, которое заключается в том, что многие из них уже ратифицированы государствами-членами и утвердились в национальном законодательстве и стандартах передовой практики.

4.2. Принципы защиты

Законодательство и политика в сфере труда

В ряде стран вопросы, касающиеся ВИЧ/СПИДа на рабочем месте, решаются в законодательном порядке. В качестве примеров можно привести Закон Филиппин от 1998 года «О профилактике СПИДа и борьбе с ним» и «Положение о трудовых отношениях (ВИЧ/СПИД)», принятое в 1998 году в Зимбабве. Некоторые страны разрабатывают так называемое мягкое законодательство (например, национальные кодексы поведения и руководящие принципы в отношении ВИЧ/СПИДа). Такое мягкое законодательство не является юридически обязательным, однако дает ориентиры для планирования и выработки политики на всех уровнях. Ниже приведен пример.

Национальный кодекс Намибии по ВИЧ/СПИДу в сфере труда от 1998 года

Этот кодекс содержит основные принципы и указания, которыми должны руководствоваться все работодатели и работники при применении соответствующих положений трудового законодательства, касающихся проблемы ВИЧ/СПИДа в сфере труда. Кодекс защищает права работников и поощряет реализацию на рабочих местах программ профилактики и просвещения по вопросам ВИЧ/СПИДа. Ответственность за применение, мониторинг и пересмотр кодекса возложена на трехсторонний Консультативный совет по труду и на Министерство труда.

Охрана труда

Проблему ВИЧ/СПИДа следует рассматривать также в контексте мер, направленных на улучшение охраны труда на рабочем месте. Безопасная и безвредная для здоровья производственная среда – это, помимо всего прочего, предотвращение и устранение профессиональных рисков, связанных с возможностью ВИЧ-инфицирования. Она подразумевает также создание условий, способствующих оптимальному состоянию физического и психологического здоровья работников, и адаптацию условий труда к возможностям работников с учетом их состояния физического и психологического здоровья. Сюда могут относиться и меры по трудоустройству, в разумных пределах, лиц с заболеваниями, связанными со СПИДом.

Некоторые работники могут подвергаться риску ВИЧ-инфицирования непосредственно в связи со своей работой. Например, работники больниц – медсестры, лаборанты и другие лица, контактирующие с кровью пациентов, – могут подвергаться риску из-за возможных травм от игл и других острых инструментов. Необходимо надлежащим образом оценивать подобные риски и принимать соответствующие меры предосторожности.

Дискриминация

Лица, пострадавшие от ВИЧ, сталкиваются с дискриминацией на рабочем месте в разных формах. Например, их могут:

- подвергать скринингу на ВИЧ и не принимать на работу;
- увольнять с работы по причине действительного или предполагаемого ВИЧ-статуса;
- лишать возможности профессиональной подготовки или продвижения по службе;
- подвергать принудительному тестированию;
- бойкотировать и избегать коллеги;
- лишать льгот и пособий по болезни и медицинскому обслуживанию;
- лишать права изменять приемлемым образом условия труда и, такими образом, не помогать им справляться со своими заболеваниями, связанными со СПИДом.

Как предусмотрено вышеупомянутыми международными и национальными документами, любая дискриминация или стигматизация работников на основании их действительного или приписываемого ВИЧ-статуса является недопустимой.

Добровольное консультирование и тестирование на ВИЧ

Добровольное консультирование и тестирование – это не только возможность проведения диагностики для лиц с симптомами инфекции, но и важная составная часть общей стратегии борьбы с ВИЧ/СПИДом. Добровольное тестирование позволяет связать воедино профилактические и лечебные мероприятия и тем самым повысить их эффективность. При этом важно обеспечить

работникам, пострадавшим от ВИЧ/СПИДа, доступ к комплексу медицинских услуг по профилактике, лечению и уходу. Кроме того, необходимо всегда соблюдать конфиденциальность персональных данных о ВИЧ.

Работодателям должно быть запрещено проводить тестирование работников на ВИЧ, если его результаты используются как основание для отказа в приеме на работу, в продвижении по службе, в предоставлении доступа к профессиональной подготовке и т.д.

Решение пройти тестирование на ВИЧ зависит от того, насколько работник защищен от стигматизации и дискриминации. Основные принципы добровольного тестирования:

- осознанное согласие;
- получение необходимых консультаций;
- соблюдение конфиденциальности.

4.3. Роль инспекторов труда

Продвижение разумной политики на рабочем месте

Инспекторы играют важную роль, способствуя совместной разработке работодателями и работниками политики и программ борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте, давая необходимые консультации и осуществляя, где это оправданно, правоприменительные действия. Это подразумевает их надлежащую подготовку и информированность по данному вопросу, о чем речь пойдет ниже в п. 4.4.

Таким образом, инспекторы должны быть в состоянии помогать работодателям и работникам повышать осведомленность о проблеме ВИЧ/СПИДа на всех рабочих местах и принимать соответствующие меры (например, не допускать дискриминации и осуществлять конкретные профилактические мероприятия). Не следует забывать и о вопросе доступности тестирования и антиретровирусных препаратов. Деятельность в этом направлении можно сравнить с разработкой и принятием политики в области охраны труда, которая требуется во многих странах в соответствии с национальным законодательством. Эффективная политика в области охраны труда служит хорошей основой для соблюдения предприятием требований закона и значительно облегчает задачу инспектора.

В Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» приведен контрольный список мероприятий по планированию и осуществлению политики по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте.

Содействие соблюдению законодательства

Главная задача инспекторов – содействовать соблюдению национального законодательства и поощрять добросовестное поведение. Это законодательство может охватывать самые разнообразные вопросы, затрагиваемые вышеупомянутыми международными нормами, в том числе антидискриминационные меры и охрану труда, и здесь на помощь предприятиям приходит Свод практических правил МОТ, содержащий полезные указания и рекомендации. Инспекторы должны знать о подобных документах и о всех соответствующих национальных руководствах.

Инспекторы труда также должны обладать полномочиями для осуществления, где для этого имеются основания, правоприменительных действий и применения санкций.

Содействие проведению мониторинга и оценки

Инспекторы могут также содействовать осуществлению работодателями и работниками контроля за применяемыми методами работы и следить за тем, чтобы в необходимых случаях предпринимались действия для их изменения. При этом следует обращать внимание на следующие моменты:

- эффективность мер и методов, применяемых на рабочем месте;
- эффективность программ информирования и подготовки;
- степень соблюдения общих мер предосторожности;
- надлежащая регистрация происшествий;
- эффективность принимаемых мер и последующих действий.

4.4. Подготовка и информирование инспекторов труда

В нескольких странах уже организованы курсы подготовки инспекторов по вопросу «ВИЧ/СПИД в сфере труда». В связи с этим МОТ разработала и опубликовала руководство под названием «ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда»¹⁸, в котором приведены примеры учебных программ и обучающих занятий, а также содержится большой объем полезной справочной информации по данной теме.

«ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда», МОТ, 2005 г.

Данное руководство является для инспекций весьма ценным методическим материалом. Оно содержит исчерпывающую информацию о проблеме ВИЧ/СПИДа и о роли инспекторов труда в продвижении мер, направленных на борьбу с этой проблемой в сфере труда.

В руководство включены следующие разделы:

- проблема ВИЧ/СПИДа – забота инспекторов труда;
- права человека, международные трудовые стандарты и ВИЧ/СПИД;
- ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддержать действия на национальном уровне;
- ВИЧ/СПИД и охрана труда на рабочем месте;
- обучающие программы.

В последнем разделе в качестве примера представлены две обучающие программы – для пятидневного и трехдневного семинаров. В него также включены различные учебные занятия и упражнения, одно из которых будет представлено ниже.

Семинары на основе материалов данного руководства с успехом проводятся для подготовки инспекторов труда во многих странах.

¹⁸ www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/gl-labourinspectorshandbook-feb05.pdf.

■ Выводы

Социально незащищенные работники подвергаются риску эксплуатации в силу своего социального, экономического и другого положения или по иным причинам. Таким образом, их занятость обычно отличается нестабильностью, и им часто приходится трудиться в неудовлетворительных, а порой и опасных условиях, причем без защиты, предусматриваемой национальным законодательством. Инспекторы труда играют ключевую роль в устранении серьезных недостатков в условиях труда, с которыми сталкиваются подобные группы.

Детский труд сегодня по-прежнему представляет серьезную проблему в сфере труда, и, хотя последние тенденции вселяют определенные надежды, успокаиваться пока еще рано. МОТ определила четыре наихудшие формы детского труда, в число которых входит опасная работа. Последняя представляет особый интерес для инспекторов труда, которые играют важную роль, участвуя совместно с представителями других организаций в общей борьбе с детским трудом.

Серьезную озабоченность во многих странах вызывает и такая проблема, как принудительный труд. Для эффективной борьбы с этим явлением требуется комплексный подход, сочетающий строгую правоприменительную практику с профилактикой и мерами по защите жертв. Инспекциям труда при выявлении случаев использования принудительного труда и осуществлении правоприменительных действий необходимо сотрудничать с другими организациями, в частности с полицией, и в связи с этим крайне важное значение приобретает координация политических мер.

Особенно не защищенными от злоупотреблений, эксплуатации и нарушений трудового законодательства часто оказываются трудящиеся-мигранты как национального, так и иностранного происхождения, а в последнем случае как с урегулированным, так и с неурегулированным статусом. Инспекторы труда и здесь играют важную роль, решая подобные проблемы во взаимодействии с представителями миграционной службы и других органов. Некоторые страны совместно с организациями-партнерами стали использовать новаторские подходы, пытаясь удовлетворить потребности трудящихся-мигрантов и улучшить условия их труда (и быта).

Последствия ВИЧ/СПИДа сказываются на отдельных людях, на семьях, на государственном и частном секторе и на всем обществе в целом. К числу международных норм, касающихся данной проблемы, относятся конвенции МОТ о дискриминации, безопасности и гигиене труда, прекращении трудовых отношений и социальном обеспечении, кроме того широкое применение нашел Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Инспекторам труда здесь также принадлежит важная роль: они разъясняют необходимость принятия на рабочем месте разумных мер в области профилактики, ухода и поддержки, способствуют соблюдению соответствующих положений национального законодательства и побуждают работодателей осуществлять мониторинг и оценку таких мер и действий.

УПРАЖНЕНИЯ

Упражнение 1

НАЗВАНИЕ	Недопущение детского труда
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ В составе небольших групп обсудите следующие вопросы: <ol style="list-style-type: none"> 1. Каким образом инспекции и инспекторы труда могут способствовать тому, чтобы дети, не достигшие минимального возраста для приема на работу, не начинали работать и ходили в школу? 2. С какими другими службами (органами, организациями) должны сотрудничать инспекции и инспекторы труда? 3. Каким образом к работе по недопущению детского труда можно привлечь местную общественность? 4. Каким образом инспекции труда могут проводить информационно-разъяснительную работу по вопросам недопущения детского труда, в том числе с привлечением СМИ? ✓ Постарайтесь подобрать несколько конкретных примеров из практического опыта членов группы. ✓ Запишите основные выводы на флипчарте или в компьютерной программе «PowerPoint» и назначьте докладчика, который представит эти выводы остальным участникам семинара. ✓ Затем проводится заключительное обсуждение в полном составе участников.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 45–60 минут на работу в группах. ✓ 10–15 минут на представление результатов работы каждой группы. ✓ 15–20 минут на заключительное обсуждение.

Упражнение 2

НАЗВАНИЕ	Проведение различия между принудительным трудом и эксплуатацией и между торговлей людьми и их незаконным ввозом
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ В индивидуальном порядке ознакомьтесь с примерами 1–4 и подумайте, какие правонарушения (использование принудительного труда, торговля людьми, незаконный ввоз людей или иные нарушения законодательства) могут присутствовать в каждом из них. Основывайте свои суждения на определениях, содержащихся в международных документах. После того как вы проделаете это, поделитесь своими выводами в парах. ✓ Затем проводится общее обсуждение.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 20 минут на индивидуальную работу. ✓ 5 минут на представление выводов в парах. ✓ 10 минут на заключительное обсуждение в полном составе участников.

Упражнение 2

Примеры

Пример 1

Линь – вьетнамская девушка, обученная шитью. Она искала работу на фабрике в родном городке и обратилась в агентство по трудоустройству. Это агентство имеет субподрядный договор с крупной швейной фабрикой, поставляющей текстильные изделия на международный рынок. Линь прошла собеседование, и вскоре ей предложили работу. Агентство потребовало от нее 200 тыс. донгов в качестве платы за трудоустройство, а также еще 1 млн донгов в качестве депозита, который можно получить обратно по завершении действия трудового договора. У Линь не было всей суммы, и поэтому агентство потребовало, чтобы она оставила в качестве залога свой документ, удостоверяющий личность, до тех пор пока не отработает плату за трудоустройство. Линь отдала требуемый документ и вскоре приступила к работе на фабрике. Однако условия труда оказались совсем не такими, какие были предусмотрены в договоре. Девушке пришлось работать сверхурочно. Начальник не разрешал женщинам пользоваться санузлом, когда они просили об этом, и оказывал на работников сильное давление. Через месяц Линь пожаловалась в агентство и сообщила о том, что хочет уйти с такой работы. Агентство отказалось вернуть ей документ, удостоверяющий личность, на том основании, что девушка еще не отработала плату за трудоустройство. Линь вернулась на фабрику и спустя еще один месяц снова заявила о желании уволиться. В этот раз, поскольку требуемая плата была уже внесена, агентство вернуло ей документ, но собралось удержать половину изначально внесенного депозита. Линь не согласилась с этим и подала жалобу в местную инспекцию труда.

Пример 2

Дэн – не имеющий профессиональной квалификации крестьянин, покинувший свою деревню в отдаленном районе Китая в поисках работы в ближайшем городе. Он слышал, что строительным компаниям всегда требуются временные работники, и узнал, где можно трудоустроиться на ежедневной основе. Вскоре Дэна взяли рабочим на строительную площадку сроком на одну неделю. Ему постоянно поручали самую тяжелую работу и при этом притесняли и издевались. Кроме того, ему пришлось трудиться не только днем, но и ночью, и к концу недели он сильно устал. Никакого трудового договора Дэн не подписывал и не был уверен в законности такой работы, но задавать какие-либо вопросы не решался. По окончании недели он получил только 100 юаней – намного меньше, чем его коллеги. Дэн хотел пожаловаться, но работодатель заявил, что больше этой суммы он не получит, потому что является простым крестьянином без квалификации.

Пример 3

Мануэль трудился в условиях, сходных с рабскими, на скотоводческой ферме в лесах Амазонки на юге штата Пара в Бразилии. Ему приходилось работать семь дней в неделю, пить ту же воду, что и скот. Он не получал заработной платы, не имел жилья – только кусок материи, чтобы укрываться во время сна. Территория охранялась вооруженными людьми, не позволявшими никому убежать. Когда Мануэль задал вопрос о своих деньгах, ему ответили, что он все уже проел. При этом он обязан был платить за питание, проживание и даже за инвентарь, использовавшийся при работе. Единственный в этой местности магазин принадлежал работодателю, и цены в нем были непомерно велики. Когда Мануэль попросил выплатить задержанную заработную плату, ему сообщили, что, если он хочет заработать, надо оставаться и продолжать трудиться на ферме. После четырех лет такой жизни Мануэль был освобожден мобильным подразделением инспекции труда.

Пример 4

Генеральная инспекция труда Португалии столкнулась с весьма серьезной ситуацией, касавшейся одного работника из Демократической Республики Сан-Томе и Принсипи, который трудился на ферме и был вынужден жить в нечеловеческих условиях. Владелица фермы постоянно угрожала этому работнику оружием, но ему все же удалось сообщить о себе властям. В конце концов он был спасен сотрудниками Национальной республиканской гвардии и Иммиграционно-пограничной службы. Генеральная инспекция труда занимается расследованием аналогичного случая с другим работником той же фермы. Владелица фермы угрожает работникам огнестрельным оружием, чтобы заставить их работать и не дать убежать. При этом работники не получают заработной платы и иногда вынуждены жить в помещениях вместе со скотом.

Упражнение 3

НАЗВАНИЕ	Признаки и расследование случаев использования принудительного труда
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Еще раз обратитесь к примерам, рассмотренным в предыдущем упражнении. ✓ Разбившись на небольшие группы, составьте список признаков принудительного труда для каждого из примеров. На основе сделанной оценки предложите соответствующий порядок расследования с тем, чтобы защитить жертв от мести и предъявить обвинение правонарушителям. Определите, какие действия вы как должностное лицо можете предпринять сами, а для каких вам потребуется участие представителей других организаций, таких как полиция и НПО. ✓ Выберите докладчика, который представит выводы вашей группы остальным участникам семинара. ✓ Затем проводится общее обсуждение.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 60 минут на работу в группах. ✓ 30 минут на представление выводов групп и общее обсуждение.

Упражнение 4

НАЗВАНИЕ	Недопущение принудительного труда
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none">✓ В составе небольшой группы представьте, что вашему учреждению поручено провести информационно-разъяснительную кампанию, посвященную борьбе с принудительным трудом и торговлей людьми. Какие вопросы и проблемы вы бы хотели затронуть в этой кампании, кто войдет в число ваших партнеров и какова будет общая стратегия действий (средства, основная идея, целевая группа и т.д.)?
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none">✓ 60 минут на работу в группах.✓ 30 минут на представление выводов групп и общее обсуждение.

Упражнение 5

НАЗВАНИЕ	Отношение к проблеме ВИЧ/СПИДа
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none">✓ В индивидуальном порядке ознакомьтесь с нижеприведенными утверждениями и укажите, согласны ли вы с ними.✓ Обменяйтесь мнениями в парах и приведите свои доводы.✓ Затем проводится общее обсуждение в полном составе группы.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none">✓ 15 минут на индивидуальную работу.✓ 10 минут на обмен мнениями в парах.✓ 20 минут на общее обсуждение в полном составе группы.

Упражнение 5 

Анкета

	Согласен	Не согласен
1. «ВИЧ/СПИД распространяется из-за незнания, предвзятого отношения и нежелания осознать его опасность».		
2. «Теперь, когда доступны антиретровирусные препараты, угроза ВИЧ/СПИДа не так велика».		
3. «ВИЧ/СПИД – это не только медицинская проблема. Она касается всех нас».		
4. «Несколько сотрудников на нашем предприятии, к сожалению, умерли от СПИДа. Но мы всегда находим им замену. Уровень безработицы так высок, что можно найти замену любому работнику».		
5. «Если работник заразился ВИЧ, это его личное дело. Но мы должны создать такую обстановку на работе, которая обеспечила бы поддержку любому коллеге, решившему сообщить об этом администрации и своим товарищам».		
6. «ВИЧ/СПИД – это серьезная проблема для страны. Если эпидемия затронет нашу компанию, мы будем решать вопрос, увольняя сотрудников и выплачивая им компенсацию».		
7. «ВИЧ/СПИД распространяется через сексуальные контакты и при приеме наркотиков. Наша компания не хочет иметь ничего общего с этим. На рабочем месте не следует обсуждать такие вопросы, как безопасный секс».		
8. «Если работник, играющий важную роль в производственном процессе, настолько болен, что не может больше трудиться, то страдает производство и моральный климат в коллективе».		

БИБЛИОГРАФИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

ОСНОВНЫЕ ССЫЛКИ

Детский труд

Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm

Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c182_ru.htm

«Борьба с детским трудом: пособие для инспекторов труда», МОТ, 2003.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-moscow/documents/publication/wcms_308707.pdf

«Прекращение детского труда: цель близка», МОТ, 2006.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_347021.pdf

«Ускорение усилий по упразднению детского труда», МОТ.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_127669/lang – en/index.htm

Children at Work: Health and Safety Risks, ILO, Geneva 2002.

Принудительный труд

Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm

Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_ru.htm

«Торговля людьми и эксплуатация принудительного труда – Руководство для законодательных и правоохранительных органов», МОТ, 2006.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-moscow/documents/publication/wcms_309220.pdf

Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее. ООН, 2000.

http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/protocol1.shtml

«Принудительный труд и торговля людьми: руководство для инспекторов труда», МОТ, 2009.

http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_308913/lang – ru/index.htm

Action against Trafficking in Human Beings, ILO, Geneva, 2008.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_090356.pdf

Трудящиеся-мигранты

Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека, МОТ, 2007.

http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178677/lang – en/index.htm

ВИЧ/СПИД

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», МОТ, 2005.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/publication/wcms_114138.pdf

«ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда», МОТ, 2007.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/instructionalmaterial/wcms_176715.pdf

Рекомендация МОТ № 200 о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (2010).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_r200_ru.htm