

МОДУЛЬ

14

**Организация
инспектирования труда
в сельских районах**

О чем этот модуль

Этот модуль призван помогать руководству и персоналу инспекций труда в создании передовых служб инспектирования труда, ориентированных на поддержку работников сельских районов и в особенности работников сельского хозяйства, их семей и общин.

Главная цель – добиться того, чтобы службы инспекции труда обеспечивали сельским работникам защиту такого же уровня, как и работникам промышленности и торговли.

Задачи

Цель модуля – повысить профессионализм директоров и региональных директоров инспекций труда в области планирования и организации работы служб инспектирования труда в сельских районах.

Изучив содержание этого модуля, участники смогут:

- ✓ рассказать об основных особенностях, специфике и трудностях инспектирования труда в сельских районах, в том числе о характере сельских рынков труда и сельских цепочек поставок;
- ✓ наметить рабочие места, группы уязвимых лиц и трудовые вопросы, в отношении которых требуется инспектирование в сельской местности, а также определить соответствующие политические меры, стратегии и программы для решения этих вопросов;
- ✓ подготовить необходимые ресурсы инспекции труда, а также разработать, проконтролировать и оценить программу инспектирования в сельской местности;
- ✓ разработать инструментарий и порядок инспектирования труда в сельских районах;
- ✓ определить пути движения вперед и возможности для налаживания деловых и партнерских отношений.

© 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 14. Организация инспектирования труда в сельских районах.

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

1. Системы инспекции труда в сельских районах.....	5
1.1. Труд в сельской местности	5
1.2. Инспектирование труда в сельских районах	8
<i>Недостатки сельских служб инспекции труда</i>	<i>9</i>
<i>Препятствия, с которыми сталкиваются инспекторы труда</i>	<i>9</i>
<i>Структура и организация системы инспектирования труда</i>	<i>10</i>
<i>Международные трудовые нормы</i>	<i>11</i>
2. Реализация принципов достойного труда в сельском хозяйстве.....	12
2.1. Организации работников сельского хозяйства	13
2.2. Организации работодателей сельского хозяйства	17
2.3. Достойный труд в сельском хозяйстве	17
3. Реализация принципов достойного труда в других сырьевых отраслях	30
3.1. Достойный труд в лесном хозяйстве	30
3.2. Достойный труд в артельном рыболовстве.....	32
3.3. Достойный труд на мелких горных разработках	33
4. Политика в области инспектирования труда в сельских районах.....	35
4.1. Правительство: стратегический подход к инспекции труда	35
4.2. Планирование инспектирования труда в сельских районах.....	36
5. Пути укрепления сельской инспекции труда	41
5.1. Межведомственное сотрудничество.....	41
5.2. Сотрудничество с социальными партнерами	42
5.3. Налаживание новых партнерских связей	44
Упражнения.....	49
<i>Упражнение 1: Инспекция труда в сельских районах: приоритеты и программа действий</i>	<i>51</i>
<i>Упражнение 2: Структура, содержание деятельности и ресурсы сельской инспекции труда</i>	<i>53</i>
<i>Упражнение 3: Усиление защиты уязвимых групп работников.....</i>	<i>55</i>
<i>Упражнение 4: Налаживание новых партнерских связей.....</i>	<i>56</i>
Библиография и материалы для дополнительного чтения.....	57
Приложения	59
<i>Приложение 1. Содержание конвенций МОТ об инспекции труда, имеющих особую актуальность для сельских районов</i>	<i>61</i>
<i>Приложение 2. Конвенции и рекомендации, имеющие особую актуальность для сельских районов.....</i>	<i>66</i>

1. СИСТЕМЫ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКИХ РАЙОНАХ

1.1. Труд в сельской местности

На международном уровне отсутствует единое определение термина «сельский», которое подходило бы для всех стран. Данный термин ассоциируется со множеством разнообразных секторов экономики, видов деятельности и работы.

Значение термина «сельский»

В докладе МОТ о занятости в сельских районах отмечается следующее: «На международном уровне отсутствует единое определение термина «сельский», которое подходило бы для всех стран, но чаще всего определяющим является величина населенного пункта или самой мелкой административной единицы в стране. Так, городскими районами часто считаются населенные пункты с населением 2000 и более человек, а сельскими – населенные пункты с населением менее 2000 человек и малонаселенные территории. В тех странах, где для проведения различия между городскими и сельскими районами одного такого показателя, как плотность населения, недостаточно, международные организации рекомендуют использовать дополнительные критерии, например, долю экономически активного населения, занятого в сельском хозяйстве, общедоступность электричества и/или трубопроводного водоснабжения в жилых кварталах, а также наличие близкорасположенных медицинских учреждений, школ, мест отдыха и развлечений.

Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН (ФАО) основывает определение термина «сельская местность» на двух критериях:

(i) место жительства и характер застройки: сельская местность обычно представляет собой открытую территорию с низкой плотностью оседлого населения. Значительная часть незаселенных площадей и/или используемых земель отводится под сырьевое производство (добыча полезных ископаемых, земледелие, животноводство, лесное хозяйство, рыболовство);

(ii) вид деятельности, которой занимаются жители: жители сельской местности в основном зависят – прямо или косвенно – от этого сырьевого производства как от своего главного, если не единственного, источника средств к существованию.

Для инспекций труда при определении приоритетов, выборе объектов для проверок и распределении ресурсов в целях обеспечения достойных условий труда для сельских работников и общин особую актуальность имеют следующие аспекты сельской жизни и труда:

В сельской местности живет и работает большое количество людей. Несмотря на последствия урбанизации и глобализации из 5,5 млрд жителей развивающихся стран 3 млрд – почти половина всего человечества – проживают в сельских районах. В 2009 году в сельском хозяйстве, в сфере лесоводства, рыболовства и охоты трудились 1,068 млрд работников, что составило 35 процентов мировой рабочей силы, причем во многих развивающихся странах этот процент гораздо выше¹. Даже несмотря на миграцию людей в города, сельское население продолжает расти порой весьма быстрыми темпами, как, например, в странах Африки к югу от Сахары и в Южной Азии. В Индии, к примеру, годовой прирост сельской рабочей силы по-прежнему составляет 1,5 процента, что означает ее ежегодное увеличение на 4 млн новых работников. В Бангладеш сельская рабочая сила каждый год увеличивается на 1 млн человек. При этом миллионы работников сельской местности вынуждены постоянно трудиться на низкооплачиваемой работе, которая характерна для таких секторов, как сельское и лесное хозяйство, рыболовство, мелкие горные разработки и сфера услуг.

¹ Доклад МОТ о глобальных тенденциях в сфере занятости, 2010.

Таблица. Занятое население сельской местности по секторам экономики и статусу занятости (отдельные страны)

Сектор экономики	Восточная Азия и Тихий океан (кроме КНР) (%)	Европа и Центральная Азия (%)	Латинская Америка и Карибский бассейн (%)	Ближний Восток и Северная Африка (%)	Южная Азия (%)	Африка к югу от Сахары (%)
Мужчины						
Сельское хозяйство, самозанятые	46,8	8,5	38,4	24,6	33,1	56,6
Сельское хозяйство, наемные работники	9,4	10,1	20,9	9,4	21,8	4,0
Несельскохозяйственный сектор, самозанятые	11,5	7,4	9,2	8,8	11,8	6,9
Несельскохозяйственный сектор, наемные работники	17,4	31,4	17,2	30,9	15,4	8,6
Экономически неактивные и те, о которых информация отсутствует	14,4	27,5	13,4	26,0	14,6	21,7
Женщины						
Сельское хозяйство, самозанятые	38,4	6,9	22,8	38,6	12,7	53,5
Сельское хозяйство, наемные работники	5,7	5,4	2,3	1,0	11,4	1,4
Несельскохозяйственный сектор, самозанятые	11,3	1,6	11,7	2,8	2,9	6,8
Несельскохозяйственный сектор, наемные работники	8,4	18,1	11,5	3,9	2,7	2,8
Экономически неактивные и те, о которых информация отсутствует	35,5	46,9	51,2	53,3	64,3	32,7

Источник: World Bank 2007, table 9.2.

Бедность. Работники сельской местности относятся к категории беднейших, наименее защищенных и наиболее эксплуатируемых. В развивающихся регионах численность людей, живущих в крайней нищете (менее чем на 1,25 долл. США в день в ценах 2005 года), сократилась с 1,8 млрд в 1990 году до 1,4 млрд в 2005 году. Современные оценки говорят о том, что уровень бедности в развивающихся странах в целом снижается, но гораздо медленней, чем до экономического спада².

Важную роль играют **сельские рынки труда**, от состояния которых зависит уровень занятости, а также уровень доходов и заработной платы в сельской местности. Сельские рынки труда – это в первую очередь рынки неквалифицированной рабочей силы, пополняющиеся малограмотными работниками с низким уровнем образования и подготовки. На них могут использоваться разные виды трудовых правоотношений. И в данном контексте разграничить и распределить по категориям «роды занятий» может оказаться затруднительным. Постоянная занятость все более вытесняется поденным или временным трудом без заключения письменных договоров. Кроме того, во многих странах все большее распространение получают такие явления, как неофициальная занятость, а также найм работников через подрядчиков рабочей силы. К уязвимым группам сельских работников относятся следующие:

- трудящиеся-мигранты (и их семьи);

² The Millennium Development Goals Report 2009. UN Department of Economic and Social Affairs, New York, July 2009. http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2009/MDG_Report_2009_En.pdf

- работники из числа представителей коренных народов;
- жертвы принудительного и кабального труда;
- лица, живущие с ВИЧ/СПИДом;
- работающие дети.

Механизмы управления сельскими рынками труда отличаются слабостью. Во многих странах инспекция труда в сельской местности почти или полностью отсутствует.

Заработная плата у сельских работников остается в целом более низкой по сравнению с заработной платой их городских коллег, а во многих странах с переходной экономикой ускоренные темпы экономического роста лишь увеличивают разрыв между заработной платой в городских и сельских районах.

Работники-женщины. Отличительной чертой сельских рынков труда и в особенности сельского хозяйства является высокая доля женщин, которые трудятся в качестве фермеров, наемных работников или одновременно в обоих качествах. Женщины составляют более 50 процентов сельской рабочей силы. Одна из значимых тенденций – увеличение доли женщин среди наемных сельских работников³. Разница в заработной плате между мужчинами и женщинами остается в сельской местности серьезной проблемой наряду с сексуальными домогательствами, отсутствием систем охраны материнства и учреждений по уходу за детьми. Представительство женщин в профсоюзных органах, принимающих решения, весьма низкое, если учесть процент их охвата профсоюзами. В результате профсоюзы далеко не всегда надлежащим образом заявляют о потребностях своих членов-женщин и отстаивают их интересы.

В отличие от города для сельского общества обычно более характерен сильный экономический, социальный и политический **дисбаланс между работодателями и работниками**, который способен помешать устойчивому и эффективному функционированию сельского рынка труда. Работодатели в сельской местности часто владеют и управляют не только сельскохозяйственными угодьями, но и другими активами, которые необходимы работающим женщинам и мужчинам, такими как жилье, доступ к воде, доступ к лесным ресурсам, домашний скот, магазины товаров повседневного спроса, кредитные учреждения и, в некоторых случаях, школы и учреждения здравоохранения. Из-за сложных переплетающихся отношений, связанных с заработной платой, бартерным и другими видами обмена между работодателями и работниками, зависимость последних может усиливаться.

Дефицит достойного труда для сельских работников. Огромное количество самозанятых и наемных сельских работников сталкиваются с неудовлетворительными условиями труда. Дефицит достойного труда – это, как правило, отсутствие свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, неполная занятость, низкая заработная плата, низкий уровень охраны труда и здоровья, плохие условия труда в целом, гендерное неравенство, удлиненное рабочее время, неудобный график работы, отсутствие социальной защиты, плохие жилищные условия, дискриминация и отсутствие полноценного социального диалога. Национальное трудовое законодательство обеспечивает сельским (сельскохозяйственным) работникам лишь минимальный уровень защиты в отличие от работников других секторов экономики.

Неудовлетворительное состояние дел в плане регулирования вопросов труда и правоприменения. Там, где соответствующее защитное законодательство существует, оно может применяться в отношении сельскохозяйственного сектора не в полной мере, быть устаревшим или не применяться вовсе. В некоторых странах сельскохозяйственный сектор прямо исключен из сферы действия трудового законодательства. Например, в Великобритании так называемый Фабричный закон действует только в отношении промышленных предприятий и их работников. Но даже в тех случаях, когда специальное законодательство, учитывающее особенности сельскохозяйственного

³ Agricultural Workers and Their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development. FAO, ILO, IUF. ILO, Geneva, 2007. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/new/061005.pdf>

труда (в том, что касается, например, организации рабочего времени, структуры заработной платы и предоставления жилья в отдаленных районах), имеется, работа в области инспектирования труда и правоприменения, как правило, проводится слабо.

Незнание законов. Для сельской местности многих стран характерно такое явление, как повсеместное незнание о существовании действующих законов или их содержании. Ко всему прочему, самый высокий процент неграмотных, как правило, наблюдается среди сельских жителей, которые к тому же могут разговаривать в своей местности не на государственном языке, из-за чего понимание ими правовых норм, обычно изложенных только на этом языке, становится тем более затруднительным. Кроме того, исторические традиции и обычаи в некоторых общинах имеют большее значение, чем законодательство.

Организации сельских работников. В сельских районах, где сохраняются традиционные и даже феодальные трудовые отношения и где работники пользуются меньшими юридическими правами, организации как самозанятых мелких фермеров, так и наемных работников обычно ослаблены и раздроблены. Эти организации гораздо сильнее там, где находятся крупные фермы, занятость отличается большим постоянством, а трудовые отношения – более формальным характером, как, например, на крупных плантациях. Профсоюзы сельских работников создаются чаще всего не по отраслевому, а по территориальному принципу и нередко объединяют чисто наемных работников с мелкими производителями. Множество работников неофициальной экономики в сельской местности практически не имеют своих профсоюзов. Это объясняется разными причинами, главная из которых – отсутствие собственно трудовых правоотношений.

Важное значение сельского хозяйства. Сельское хозяйство и связанные с ним виды деятельности обычно являются главной опорой большинства сельских экономик и основным источником дохода, работы и средств к существованию. Сельское хозяйство – источник существования для 86 процентов сельских жителей.

Быстрый рост несельскохозяйственного сектора. Несмотря на то, что экономика сельских регионов в большинстве случаев все еще опирается на сельское хозяйство, на селе быстро растет число не связанных с сельским хозяйством рабочих мест. Это меняет экономическую ситуацию и состав рабочей силы на местах и приводит в том числе к росту числа работающих женщин. Несельскохозяйственные предприятия в сельских районах трансформируют местную структуру занятости, в результате сегодня во всех регионах наибольшая доля несельскохозяйственных рабочих мест – 60–75 процентов – сосредоточена в сфере услуг и розничной торговли. Оставшиеся 25–30 процентов приходятся в основном на долю оптовой сельской торговли и транспортных перевозок (чаще всего продуктов питания). Несельскохозяйственные предприятия в большинстве своем являются мелкими и семейными, т.е. в 80–90 процентах из них используется исключительно труд членов одной семьи.

Поставки продуктов питания и сырья или производственно-сбытовые цепочки. Многие сельские работники – как самозанятые, так и наемные, особенно в агропромышленном секторе, – входят в состав цепочек поставок продукции, или производственно-сбытовых цепочек, занимаясь поставками сельскохозяйственных продуктов предприятиям пищевой промышленности, а также переработанных и свежих продуктов питания розничным торговцам на внутреннем и/или международном (экспортном) рынке. Многие мелкие фермеры через свои объединения по договору поставляют продукцию растениеводства и животноводства крупным плантациям или агрохолдингам, а также национальным и транснациональным корпорациям, занимающимся переработкой пищевых продуктов и дистрибуцией товаров через сетевые супермаркеты.

1.2. Инспектирование труда в сельских районах

Инспектирование труда – это функция, осуществление которой организуется органом регулирования вопросов труда, отвечающим за правоприменение. На практике в ходе проведения проверок рабочих мест – что является важной задачей, от которой зависит эффективность работы всей организации, –

службы инспекции труда по большей части информируют и консультируют работодателей, работников, кооперативы и др. При необходимости и обычно лишь в качестве последнего средства инспекторы, чтобы обеспечить соблюдение законодательства, могут прибегать к официальным правоприменительным мерам.

Инспекция труда – созданный в соответствии с национальным законодательством орган, призванный обеспечивать соблюдение правовых норм, касающихся условий труда и защиты работников на рабочем месте.

Данные о том, как инспекции труда и их сотрудники обеспечивают надлежащий охват и поддержку сельских работников, зачастую в недостаточной мере документируются и распространяются правительствами и другими заинтересованными сторонами. Информация и результаты исследований в этой области весьма ограничены, а примеры положительного опыта почти отсутствуют. По данным МОТ, реальность во многих странах такова, что инспектирование труда в сельской местности, как правило, проводится слабо либо отсутствует⁴.

Недостатки сельских служб инспекции труда

Существует широко распространенное мнение о том, что службы инспекции труда во многих странах не способны выполнять свою роль и функции. Во всем мире системой инспекции труда на законном основании охвачена лишь небольшая доля сельскохозяйственных предприятий. На практике сфера влияния инспекции труда во многих странах ограничивается в основном районами осуществления официальной деятельности в городах.

В действительности сельскохозяйственные предприятия во многих развивающихся странах практически никогда не подвергаются проверкам из-за отсутствия необходимых ресурсов у инспекций труда. К другим причинам, помимо слабости служб инспекции труда, относятся следующие:

- широкое разнообразие предприятий;
- способы их функционирования;
- нормативно-правовая база, регулирующая такие аспекты, как форма собственности и способы хозяйствования;
- социально-экономическое положение предприятий и их воздействие на социально-экономическую среду;
- географическое местоположение;
- характерные особенности работников таких предприятий и их неспособность объединиться в профсоюзы;
- недостатки в правовом обеспечении работников сельской местности.

Препятствия, с которыми сталкиваются инспекторы труда

Инспекторы труда часто сталкиваются с такими явлениями, как неуккомплектованность персонала, недостаточная подготовка, низкая заработная плата и недостаточная оснащенность.

- Неуккомплектованность персонала. Даже там, где национальное законодательство распространяется на работников сельского хозяйства и другие группы сельских работников, особенно в развивающихся странах, численность инспекторов труда зачастую настолько

⁴ Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ отмечает также нежелание государств-членов распространять деятельность систем инспекции труда на сельскохозяйственный сектор отчасти из-за определенных административных, технических и экономических затруднений. Об этом свидетельствует и разница в числе стран, ратифицировавших Конвенцию 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Конвенцию 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129).

мала, что они способны не более чем на символическое посещение лишь крошечной доли предприятий. Чем отдаленнее район, где осуществляется сельскохозяйственная или иная сельская деятельность, тем серьезнее эта проблема.

- **Недостаточная подготовка.** Во многих развивающихся странах инспекторы труда проходят лишь ограниченную начальную подготовку и почти не имеют возможности повышать квалификацию по месту работы. Это приводит к снижению качества инспекторов и их консультаций.
- **Низкая заработная плата и недостаточная оснащенность.** Помимо низкой заработной платы многие инспекторы сталкиваются с нехваткой ресурсов, необходимых им для выполнения своей работы. Это касается, в частности, транспортных средств, служебных помещений, средств связи и передачи информации, а также возмещения расходов. Все это ограничивает возможности инспекторов по проведению проверок и осуществлению необходимых последующих действий. Нехватка ресурсов может серьезным образом отражаться на профессионализме, независимости и беспристрастности инспекторов. Многие инспекторы, привлекаемые более высокой заработной платой и лучшими перспективами карьерного роста, переходят на работу в частный сектор.

К другим факторам, подрывающим авторитет служб инспекции труда и доверие к ним, относятся насилие в отношении инспекторов и коррупция. В некоторых странах инспекторам в их деятельности чинят препятствия, им угрожают и реально применяют в отношении них насилие, причем порой это происходит на почве расовых предрассудков и чаще всего остается безнаказанным из-за отсутствия поддержки со стороны полиции. У инспекторов может пропасть желание прилагать решительные усилия для того, чтобы наладить свою работу в сельской местности.

Таким образом, задача заключается в укреплении и расширении служб инспекции труда с тем, чтобы можно было обеспечить работникам в сельской местности защиту такого же уровня, как и работникам промышленности, торговли и сферы услуг.

Структура и организация системы инспектирования труда

Структуры и организации системы инспектирования труда в разных странах могут сильно различаться. Во многих странах существует инспекция универсального профиля, занимающаяся условиями найма (заработная плата, трудовые договоры, рабочее время и т.д.) и действующая бок о бок со специализированной инспекцией, отвечающей за вопросы охраны труда. Подобное разделение может усугубить трудности, связанные с эффективным охватом сельскохозяйственного (сельского) сектора. Такие инспекции обычно, хотя и не всегда, подчиняются одному и тому же министерству.

Хотя инспекция наиболее широкого профиля обычно входит в структуру министерства труда, в некоторых странах инспекционные службы различных видов подчиняются другим правительственным ведомствам и муниципальным органам, несмотря на то, что их сферы деятельности иногда перекрываются. Работу по инспектированию предприятий сельского хозяйства, горнодобывающей промышленности, портов и морских нефте- и газопромысловых платформ могут осуществлять сотрудники не министерства труда, а, например, министерства энергетики или сельского хозяйства. Специальные инспекции могут быть и у работников государственного сектора.

Растущее внимание к неофициальной экономике в развивающихся странах – одна из причин, по которой необходимость инспекции труда стала подвергаться сомнению. Существует широко распространенное, но ошибочное мнение, что роль инспекции труда неизбежно становится ничтожной или весьма ограниченной, если речь идет о неофициальной экономике или даже о малом и среднем бизнесе.

Роль систем инспектирования труда часто подвергается сомнению, и от них нередко требуют представить доказательства их способности вносить свой вклад в развитие экономики. Для инспекций труда важно научиться утверждать точку зрения, которая выходит за пределы исключительно тра-

диционного восприятия их функций и которая заключается в том, что их деятельность имеет прямое отношение к экономическому и социальному благополучию всей нации. Системы инспектирования труда должны уметь ясно и понятно объяснять, какой вклад они вносят в устойчивое развитие своих стран. Современная служба инспекции труда стремится найти баланс между:

- обеспечением защиты работников ради торжества социальной справедливости, с одной стороны, и
- обеспечением экономической эффективности ради развития экономики и создания рабочих мест – с другой стороны.

Международные трудовые нормы

Среди конвенций об инспекции труда, принятых Международной организацией труда, актуальное значение для сельской местности имеют в первую очередь следующие две:

- Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81), которая закладывает основы для построения системы инспекции труда;
- Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129), которая закладывает основы для распространения сферы действия инспекции труда на сельскохозяйственных работников, в том числе на работников, не имеющих трудовых отношений, а также отношений зависимости или подчиненности.

В основу Конвенции МОТ № 129 положена Конвенция МОТ № 81, поэтому положения обоих документов по большей части совпадают^{5,6}.

Хотя в Конвенции МОТ № 129 и признается необходимость проводить «разграничение между сельским хозяйством, с одной стороны, и промышленностью и торговлей, с другой», эти две конвенции построены таким образом, что различия между городской и сельской местностью в них не делается. В действительности городские и сельские районы образуют некий континуум (сплошную среду) и неразрывно связаны.

Конечная цель состоит в том, чтобы путем применения положений конвенций МОТ № 81 и № 129 обеспечить инспектирование труда для всех сельских работников всех секторов экономики. Однако, учитывая преобладание сельского хозяйства в сельской местности большинства стран и признавая актуальность Конвенции МОТ № 81 для сельских работников, авторы настоящего модуля сосредоточили основное внимание на работниках сельского хозяйства и смежных областей, включая лесное хозяйство, в соответствии с тем, что предусматривает Конвенция МОТ № 129. Упоминается также об инспекции труда в рыболовстве и на мелких горных разработках старательского типа. Ввиду выбранной ориентации и ограниченного объема другие виды занятий, распространенные в сельской местности, в настоящем модуле не рассматриваются.

Актуальное значение для сельского сектора имеют и некоторые другие международные трудовые нормы – как конвенции, так и рекомендации⁷.

⁵ См. Приложение 1 «Содержание конвенций МОТ об инспекции труда, имеющих особую актуальность для сельских районов».

⁶ Более подробную дополнительную информацию см. в Рекомендации МОТ № 81 об инспекции труда (1947) и в Рекомендации МОТ № 133 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1969). За информацией можно также обратиться к Рекомендации МОТ № 82 об инспекции труда на горнопромышленных и транспортных предприятиях (1947).

⁷ См. Приложение 2 «Конвенции и рекомендации, имеющие особую актуальность для сельских районов».

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Термин «сельское хозяйство» охватывает самые разнообразные виды деятельности – от высокомеханизированного крупномасштабного фермерства, интенсивного животноводства, содержания крупных плантаций до мелкотоварного и натурального сельскохозяйственного производства (отдельной сферой занятости является коммерческое лесоводство).

Сельское хозяйство⁸

Термин «сельское хозяйство» охватывает сельскохозяйственную и лесоводческую деятельность, осуществляемую на сельскохозяйственных предприятиях, включая растениеводство, лесоводство, животноводство, пчеловодство, первичную переработку продукции растительного и животного происхождения собственником предприятия или от его имени, а также использование и обслуживание машин, оборудования, приспособлений, инструментов и сельскохозяйственных агрегатов, включая любые процессы, хранение, операции или транспортировку на сельскохозяйственном предприятии, которые непосредственно связаны с сельскохозяйственным производством.

По данным МОТ, сельское хозяйство, в котором трудится более 1 млрд человек, является в мире вторым по величине источником занятости после сферы услуг, и в нем сосредоточена большая часть сельской рабочей силы. Более 70 процентов всех сельскохозяйственных работников в мире приходится на долю Азии с ее 700 млн работников (главным образом в Китае и Индии) и почти 20 процентов – на долю стран Африки к югу от Сахары с их 192 млн таких работников.

Во многих регионах сельское хозяйство продолжает оставаться главным источником работы: в Африке на его долю приходится 63 процента доходов сельских домохозяйств, в Азии – 62 процента, в Европе – 50 процентов и в Латинской Америке – 56 процентов.

Сельское хозяйство «трех миров»

- Более 500 млн человек живут в так называемых аграрных странах, в основном в Африке к югу от Сахары, причем 49 процентов из них – менее чем на 1 долл. США в день и 68 процентов – в сельской местности.
- Более 2 млрд человек – примерно 75 процентов сельского населения развивающихся стран – проживают в сельских районах так называемых стран с переходной экономикой, занимающих значительные территории Южной и Восточной Азии, Северной Африки и Ближнего Востока, а также некоторую часть Европы и Центральной Азии. Хотя в период с 1993 по 2005 год сельское хозяйство обеспечило экономический рост лишь на 7 процентов, тем не менее его доля в экономике составляет 13 процентов, и в нем сосредоточено 57 процентов рабочей силы.
- В так называемых урбанизированных экономиках доля сельского хозяйства составляет лишь 6 процентов и примерно на столько же процентов оно обеспечивает экономический рост, однако на долю агропромышленного комплекса и пищевой промышленности, а также сектора услуг может приходиться 30 процентов ВВП. Хотя в урбанизированных странах в городах проживает почти

⁸ Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184), статья 1.

75 процентов населения, в сельской местности там находятся 45 процентов бедняков, а в сельском хозяйстве по-прежнему сосредоточено 18 процентов рабочей силы. В данную категорию попадает большинство стран Латинской Америки и многие страны Европы и Центральной Азии.

Во многих странах, особенно в Африке и Азии, сельское хозяйство является главным сектором для трудоустройства женщин. Было подсчитано, что сельские женщины производят более половины всех продовольственных продуктов в мире. В сельских районах Африки женщины обеспечивают производство, переработку и хранение до 80 процентов продуктов питания, а в Южной и Юго-Восточной Азии – 60 процентов.

Сельское хозяйство не ограничивается лишь сельской местностью. В городском и пригородном сельском хозяйстве и на связанных с ним предприятиях трудятся уже 800 млн человек, и в будущем эта цифра, вероятно, будет увеличиваться.

2.1. Организации работников сельского хозяйства

Термин «сельский работник» означает любое лицо, занятое в сельских районах на сельскохозяйственных работах, в ремеслах или в смежных профессиях, независимо от того, является ли оно лицом, работающим по найму, или лицом, работающим за свой собственный счет, таким как арендатор, издольщик или мелкий землевладелец⁹, которые:

- получают свой основной доход от сельского хозяйства;
- обрабатывают землю сами, с помощью только членов своих семей или с помощью приглашенных временных работников;
- не используют:
 - наемных работников на постоянной основе;
 - значительное количество сезонных работников и не имеют участков земли, обрабатываемых арендаторами или издольщиками.

Сельские наемные работники – это женщины и мужчины, которые трудятся на полях, в садах, теплицах, на животноводческих фермах, в рыбных хозяйствах и на предприятиях первичной переработки, производя во всем мире продукты питания, волокно и биотопливо в глобальной цепочке поставок пищевой продукции.

Они трудятся за определенную плату, в том числе в натуральном выражении, в рамках трудовых правоотношений с фермером, аграрной компанией, плантацией, подрядчиком или субподрядчиком рабочей силы. Их нанимают мелкие и средние фермы, кооперативы, а также крупные агропромышленные предприятия и плантации. Они считаются наемными работниками, потому что не являются ни собственниками, ни арендаторами земли, на которой работают, и инвентаря, который используют. Именно этим они и отличаются от фермеров.

Сельские наемные работники – неоднородная группа. Условия их занятости могут существенно различаться, что позволяет разделить их на разные, но иногда пересекающиеся категории:

- постоянные (трудящиеся на условиях полного рабочего времени) сельскохозяйственные работники;
- временные или поденные сельскохозяйственные работники;
- сезонные сельскохозяйственные работники;

⁹ Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся (№ 141), статья 2.

- сельскохозяйственные работники-мигранты;
- сельскохозяйственные работники из числа представителей коренных народов;
- работники, занятые на сдельной основе;
- работники, получающие заработную плату в натуральном выражении.

Четко определенное разграничение между категориями работников, а также между земельными владениями разного размера и вида отсутствует. Поэтому существует множество видов трудовых отношений, правоотношений занятости и различные формы участия в рабочей силе, причем в развитых и развивающихся странах ситуация различается. Представители разных категорий могут создавать и разные организации сельских работников.

Министерства труда – а следовательно и инспекции труда – во многих развивающихся странах ограничивают свою сферу деятельности наемными работниками, поскольку главной отправной точкой, с которой начинают действовать органы регулирования вопросов труда, является трудовой договор. Довольно редки случаи, когда сферу деятельности органов регулирования вопросов труда расширяют и включают в нее вопросы, касающиеся условий труда и жизни работников сельской местности и неформальной экономики¹⁰.

Пункт 1 статьи 3 Конвенции 1975 года об организациях сельских трудящихся (№ 141) гласит: «Все категории сельских трудящихся, идет ли речь о лицах, работающих по найму, или о лицах, работающих за свой собственный счет, имеют право создавать свои собственные организации, а также вступать в организации по своему собственному выбору, в соответствии только с правилами данной организации, без предварительного разрешения».

К сельским трудящимся, работающим за свой счет, или самозанятым сельским работникам¹¹ относят фермеров-собственников земли, фермеров-арендаторов, издольщиков, поселенцев и работников с кочевым статусом. Самой распространенной формой организации в сельском хозяйстве остается мелкое или семейное фермерство – небольшие фермы, которые содержатся (самозанятыми) домохозяйствами при весьма ограниченном использовании наемного труда. Они могут называться по-разному – мелкими хозяйствами, семейными фермами, мелкотоварными хозяйствами, натуральными хозяйствами и т.д.

Многие мелкие фермеры в действительности являются отчасти самозанятыми, отчасти наемными работниками и отчасти работодателями. Чтобы пополнить свой скудный доход, они регулярно какую-то часть времени в году трудятся на других фермах, крупных плантациях или на предприятиях, не связанных с сельским хозяйством. Необходимо учитывать данное явление – регулярное вливание мелких фермеров в состав наемной рабочей силы – при принятии мер по укреплению сельских рынков труда и расширению сельских инспекций труда. К тому же численность мелких фермеров, зависящих от заработной платы, растет, потому что мелкие семейные хозяйства все чаще скупаются или поглощаются крупными сельскохозяйственными предприятиями, использующими наемный труд. Многие мелкие фермеры в период страды нанимают временных или сезонных работников. Например, несмотря на то, что наемный труд в сельских районах Африки зачастую воспринимается лишь в контексте крупных коммерческих ферм, там существует весьма активный рынок труда в секторе мелких хозяйств¹². Кроме того, фермеры могут использовать неоплачиваемый труд членов семьи, в том числе детей.

¹⁰ Как это предусматривает статья 7 Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда (№ 150).

¹¹ В соответствии со статьей 5 Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) все эти работники, а также члены кооперативов могут быть включены в сферу компетенции системы инспекции труда.

¹² Leavy, J., and White, H. Rural labour markets and poverty in Sub-Saharan Africa. Institute of Development Studies, University of Sussex, UK.

Организации производителей сельскохозяйственной продукции (фермерские организации) – официальные сельские организации, члены которых объединяются в целях решения следующих задач:

- формирование политики в отношении ценообразования, экспорта и импорта сельскохозяйственной продукции;
- повышение культуры сельскохозяйственного производства;
- получение доступа к необходимым ресурсам и услугам, в том числе к сельскохозяйственным кредитам;
- сбыт сельскохозяйственной продукции;
- местная переработка сельскохозяйственной продукции и ее сбыт.

Один из видов таких организаций производителей сельскохозяйственной продукции – ассоциация мелких фермеров-арендаторов¹³. В некоторых странах, например в Танзании, такие ассоциации официально регистрируются государственными органами и имеют свою центральную федерацию, представляющую их интересы на национальном уровне.

Все более заметное место в работе агропромышленных комплексов и систем поставок продуктов питания занимает сельскохозяйственное производство на договорных началах независимо от того, кто является покупателем продукции – многонациональные предприятия, менее крупные компании, государственные учреждения, фермерские кооперативы или индивидуальные предприниматели.

Агропромышленное предприятие (плантация, компания по переработке продуктов питания, супермаркет и т.д.) заключает с ассоциацией мелких фермеров-арендаторов договор о поставке продукции, как правило, на один год. Заключая лишь один ежегодно возобновляемый договор, агропромышленное предприятие избегает необходимости иметь дело непосредственно с десятками тысяч мелких фермеров, поставляющих свою продукцию. Таким образом, каждый отдельный фермер оформляет свой договор не напрямую с агропромышленным предприятием, а через свою ассоциацию¹⁴.

Ассоциации фермеров-арендаторов все чаще предоставляют своим членам необходимые ресурсы и услуги, например:

- помогают нанимать сезонных и временных работников;
- нанимают бригады работников, предоставляемые подрядчиками рабочей силы, для выполнения таких работ, как подготовка земли, сев, уборка урожая и транспортировка продукции на местную мельницу или предприятие первичной переработки.

В некоторых таких ассоциациях имеются даже собственные отделы по найму работников. Инспекциям труда, вероятно, придется все чаще сталкиваться с подобными объединениями, выступающими в качестве нанимателей и пользователей наемного труда.

¹³ Coulter, J., Goodland, A., Tallontire, A., Stringfellow, R. Marrying farmer cooperation and contract farming for service provision in a liberalising sub-Saharan Africa. UK Overseas Development Institute (ODI), Natural resource perspectives, No. 48, November 1999.

¹⁴ Msangi, Y. & Hurst, P. Tanzania: Child labour, Farmer outgrower associations, contract farming, and child labour in agricultural supply chains. ILO International Programme on the Elimination of Child Labour and ILO Gender Bureau, 2009, материал не опубликован.

Примеры гибридных профсоюзно-фермерских организаций

Некоторые сельскохозяйственные профсоюзы представляют интересы одновременно и наемных работников, и самозанятых лиц. Например, в Профсоюзе сельских работников Бразилии (CONTAG) в 2006 году состояли членами 3 млн наемных работников и 6 млн мелких фермеров. Обычно в подобных профсоюзах имеются отдельные организационно-политические структуры для работы с двумя категориями членов. Иногда отношения между этими категориями членов в рамках одной организации складываются непросто, особенно когда мелкие фермеры выступают в роли работодателей наемных работников. В настоящее время также растет число случаев, когда сельскохозяйственные профсоюзы, столкнувшись с сокращением числа своих членов в сельской местности, привлекают в свои ряды мелких фермеров и представляют их интересы. В качестве примера можно упомянуть Всеобщий профсоюз сельскохозяйственных работников Ганы.

Профсоюзы в сельском хозяйстве и в цепочке поставок пищевых продуктов¹⁵.

Имеющиеся данные о членстве в сельскохозяйственных профсоюзах далеко не исчерпывающие. В аграрных странах у сельскохозяйственных работников нередко существуют свои сугубо сельскохозяйственные профсоюзы. В странах, где численность сельскохозяйственной рабочей силы не столь велика, для работников сельского хозяйства зачастую создается отраслевая группа (производственный сектор) в профсоюзе, в основном представляющем интересы работников промышленности, торговли или даже государственного сектора. В большинстве стран в профсоюзах представлена лишь небольшая доля сельскохозяйственных работников, особенно это относится к тем, кто трудится не на постоянной основе, и к работникам-женщинам¹⁶.

Причин, по которым сельскохозяйственные работники остаются слабо организованными в профсоюзы, много. Некоторые из них носят сугубо практический или финансовый характер. Например, это могут быть сложности с созданием профсоюзной организации на большой территории, отсутствие транспорта для организаторов, небольшие суммы членских взносов, позволяющие профсоюзу предоставлять лишь базовый набор услуг, и т.д. Однако довольно часто на пути работников, желающих воспользоваться одним из основных прав человека – правом на свободу объединения и на вступление в профсоюз, возникают различные правовые и административные препятствия. Кроме того, трудности с регистрацией в качестве членов профсоюзов нередко возникают у работников, нанимаемых подрядчиками (субподрядчиками) рабочей силы.

Кооперативы – принадлежащие своим членам и контролируемые ими предприятия, руководствующиеся в своей деловой, общественной и культурной деятельности рядом кооперативных ценностей и принципов, не приемлющих эксплуатацию труда в любых ее формах.

Во всем мире кооперативы являются важным источником занятости в сельской местности и существенным элементом местного экономического развития. Продвижение достойного труда весьма выгодно для них, особенно с учетом повышенной заинтересованности потребителей в социально ответственном бизнесе. Ко всему прочему, кооперативам небезразлична судьба общества, в котором они существуют, кооператоры верят в заботу об окружающих. На глобальном уровне кооперативное движение представляет собой один из крупнейших организованных сегментов гражданского общества. В 2004 году МОТ подписала меморандум о взаимопонимании

¹⁵ На международном уровне многие национальные сельскохозяйственные профсоюзы входят в глобальную федерацию профсоюзов – в Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей, который объединяет тех, кто трудится в глобальной цепочке поставок пищевых продуктов; www.iuf.org

¹⁶ Wage workers in agriculture – conditions of employment and work. ILO Sectoral Activities Programme, Geneva, Report TMAWW/1996, Part I.

с Международным кооперативным альянсом (МКА), который является головным органом для кооперативов всего мира¹⁷. В масштабах страны кооперативы обычно имеют свои организации первичного, среднего и высшего (центрального) уровня.

2.2. Организации работодателей сельского хозяйства

Сельские работодатели могут быть весьма разными – от крупных плантаторов и владельцев товарных ферм до мелких семейных хозяйств.

Работодатели сельскохозяйственного сектора часто создают собственные национальные объединения, такие как национальный фермерский союз, который может быть связан с национальной федерацией работодателей или даже входить в нее наряду с объединениями, представляющими промышленный и торговый секторы.

В странах, где производство сельскохозяйственной продукции занимает важное место в экономике, в национальных организациях работодателей зачастую имеются аффилированные растениеводческие и животноводческие ассоциации, которые участвуют в отраслевых коллективных переговорах и заключают с сельскохозяйственными профсоюзами договоры об условиях занятости, затрагивающие широкие слои сельской рабочей силы. Например, Федерация работодателей Кении выполняет роль секретариата для целого ряда отраслевых объединений, в том числе для Ассоциации работодателей – производителей сизаля, Ассоциации сельскохозяйственных работодателей и Ассоциации работодателей – производителей кофе. Одним из ее филиалов является и Кенийская ассоциация производителей чая. Эти растениеводческие (отраслевые) объединения могут выступать и в роли контактного центра для инспекций труда.

2.3. Достойный труд в сельском хозяйстве

Дефицит достойного труда – весьма распространенное явление в сельской местности, особенно в сельскохозяйственном секторе. В одних случаях этот дефицит касается основополагающих трудовых прав и прав человека, в других – условий труда и занятости. Инспекциям труда следует особенно внимательно относиться к нижеследующим моментам:

Одна из наиболее сложных задач для инспекции труда в сельских районах – **определение характера трудовых правоотношений**, особенно если принять во внимание повсеместную распространенность таких явлений, как семейное фермерство, надомный и неофициальный труд. Трудовые правоотношения в сельской экономике могут быть неопределенными и неясными, нечетко сформулированными в договоре или намеренно скрытыми, что затрудняет обеспечение работников законной защитой.

В статье 4 **Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)** говорится обо всех работниках, независимо от их трудовых правоотношений. Определяющим фактором должно быть наличие между работником и руководителем предприятия отношений, предполагающих выплату заработной платы. Инспекция труда обязана проверять условия, в которых заключается и выполняется трудовой договор, на их соответствие применяемым положениям законодательства, особенно в случаях с уязвимыми работниками.

Такое внимание закона к трудовым правоотношениям объясняется тем, что трудовое законодательство должно быть направлено буквально «на разрешение проблем, которые могут возникать в силу неравного положения сторон трудового правоотношения в ходе переговоров между ними». Таким образом, в большинстве случаев закон проводит различие между зависимым работником, который

¹⁷ Международный кооперативный альянс (МКА) – независимая неправительственная ассоциация, объединяющая, представляющая и обслуживающая кооперативы всего мира. Членами альянса, основанного в 1895 году, являются 223 организации из 89 стран, действующие во всех секторах экономики. Эти кооперативы в совокупности представляют более 800 млн человек во всем мире: www.ica.coop/al-ica/

трудится по трудовому договору, и независимым работником (т.е. самозанятым), который трудится по гражданско-правовому или хозяйственному договору.

Проблемы возникают в тех случаях, когда правовой характер отношений или их форма оказываются скрытыми, когда эти отношения отличаются неопределенностью и когда они являются трехсторонними, т.е. когда в них присутствуют работник, посредник (например, агентство по найму временной рабочей силы) и третья сторона – пользователь. Обеспечение соблюдения требований законодательства, касающихся трудовых правоотношений, имеет крайне важное значение. Добиваться этой цели можно, например, путем надлежащей подготовки инспекторов и предоставления им вполне определенных полномочий для выявления случаев скрываемых трудовых правоотношений и принятия соответствующих мер, а также путем надлежащей подготовки судей, поскольку в некоторых случаях юридическое толкование понятия «трудовые правоотношения» является очень узким.

Самое меньшее, что следует делать для борьбы со скрываемыми трудовыми правоотношениями, это распространять соответствующую информацию: объяснять населению, какие элементы присутствуют в трудовых правоотношениях, как их можно скрыть и каким образом можно решать данную проблему.

Рекомендации для инспекторов¹⁸

Инспекция труда обязана:

- предоставлять своим инспекторам четкие письменные указания и рекомендации об индикаторах и критериях, необходимых для вынесения решения о наличии или отсутствии трудовых правоотношений;
- с помощью различных средств предоставлять работникам, работодателям, их организациям и другим партнерам подробную информацию о положениях национального законодательства, касающихся трудовых договоров (постоянных, временных, сезонных и т.д.).

Определение характера трудовых правоотношений может оказаться особенно затруднительным, когда наем работников производится **подрядчиками рабочей силы (посредниками по найму)** и через них. Такая практика давно существует на плантациях, и в настоящее время она находит все большее распространение в товарном сельскохозяйственном производстве. Многие сельскохозяйственные предприятия сохраняют у себя относительно немногочисленную основную группу постоянных работников и прибегают к услугам подрядчиков рабочей силы для выполнения рутинных работ или для привлечения дополнительных работников в период страды.

Поставщик рабочей силы может оказаться не самостоятельным предприятием, а посредником, действующим в интересах того, кто на самом деле использует труд нанятых работников, и созданным для сокрытия данных настоящего работодателя. Такая практика представляет собой намеренную попытку уклониться от ответственности, связанной с трудовыми правоотношениями, и по сути является мошеннической. В настоящее время распространяется такое явление, как трансграничное привлечение работников на контрактной основе в самых разнообразных формах, некоторые из которых находятся на грани законности, а некоторые явно связаны с незаконным перемещением лиц.

В соответствии со статьей 14 Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181) на инспекторов труда возлагается конкретная задача по осуществлению контроля за такими агентствами. Успешная реализация положений данной конвенции будет способствовать усилению контроля за подрядчиками рабочей силы.

¹⁸ Дополнительную информацию см. в Модуле 7 «Инспекция трудовых правоотношений» в учебном курсе МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда».

Инспекции труда играют ключевую роль:

- обеспечивая соблюдение трудового законодательства подрядчиками рабочей силы;
- помогая инспекторам определять характер трудовых правоотношений с учетом следующего:
 - (а) наем работников подрядчиками рабочей силы отличается тем, что работники не состоят в прямом и четком трудовом правоотношении с человеком или предприятием, для которого они выполняют работу, и
 - (б) зачастую работник не может точно сказать, кто его работодатель, и, соответственно, не знает, как отстаивать свои трудовые права.

Лицензирование деятельности посредников по найму рабочей силы в Великобритании

После целого ряда злоупотреблений, допущенных подрядчиками рабочей силы, в Великобритании в 2004 году был принят закон о лицензировании их деятельности. В соответствии с этим законом был создан специальный лицензирующий орган, заведен реестр подрядчиков рабочей силы и утвержден свод практических правил для них. Закон предусматривает также назначение специальных должностных лиц, отвечающих за правоприменительную деятельность и надзор за соблюдением законодательства. В январе 2009 года вышеупомянутый лицензирующий орган и Главная инспекция труда Болгарии подписали соглашение, предусматривающее тесное сотрудничество этих двух государственных учреждений в области инспектирования и регулирования деятельности компаний, поставляющих сезонных работников из Болгарии в Великобританию. Подписанию этого соглашения предшествовал ряд инцидентов, расследовавшихся лицензирующим органом в 2008 году, когда болгарские сезонные работники в аграрном секторе Великобритании пожаловались на то, что их эксплуатируют. В ходе расследования этих инцидентов были выявлены нарушения законодательства со стороны болгарских компаний-посредников, а также со стороны болгарских и британских работодателей.

Рекомендации для инспекторов

Инспекция труда обязана:

- рекомендовать утверждение реестра или системы лицензирования подрядчиков рабочей силы;
- предоставлять своим инспекторам четкие письменные указания и рекомендации о подрядчиках рабочей силы, о стандартах, применяемых на основе действующих нормативных положений и/или решений суда (судебных прецедентов), касающихся подряда рабочей силы;
- быть готова оказывать инспекторам дополнительную поддержку, в том числе путем привлечения внешних источников, в случаях нарушения трудового законодательства подрядчиками рабочей силы.

Во многих странах новой проблемой для инспекции труда стало такое явление, как **незаявленная работа**. Так называют виды занятости, предусмотренные законом, но не оформленные в соответствии с административными требованиями¹⁹. Правительства многих стран сейчас требуют,

¹⁹ Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking. LAB/ADMIN, ILO, Geneva, 2010, Working Document No. 7.

чтобы инспекции труда более активно занимались этой проблемой или чтобы ей уделялось первоочередное внимание, особенно в сельском хозяйстве.

Стратегии борьбы с проблемой незаявленной работы базируются в основном на использовании фактора сдерживания. Тем не менее в ряде стран наметилась новая тенденция – трансформировать незаявленную работу в формальную занятость и не допускать, чтобы люди снова брались за такую работу²⁰.

Рекомендации для руководителей

Инспекция труда обязана:

- выдавать работодателям предписания с требованием вести журналы учета своих работников и предъявлять их инспекторам.

Книги и журналы учета персонала²¹

Во многих странах от предприятий требуется вести журнал учета поступающих к ним на работу работников. Такой журнал может оказаться единственным официальным документом, подтверждающим факт наличия трудового договора (особенно в случае временного договора). В журнале делается соответствующая запись при поступлении работника на работу, а также при его увольнении.

Журналы учета должны иметь стандартную форму в соответствии с указаниями министерства труда. Подобные документы, которые должны предъявляться по требованию инспекторам труда, являются важным элементом правовой защиты и служат доказательством трудовых правоотношений и экономических условий занятости.

Инспекции труда зачастую не обеспечивают надлежащей защиты **уязвимых групп сельскохозяйственных работников** по следующим причинам:

- инспекционная деятельность по закону может охватывать не всех трудящихся, а ограничиваться лишь определенными категориями работников и определенными видами предприятий;
- обычно инспекции труда сосредоточивают свои усилия на городских наемных работниках;
- ресурсов всегда не хватает, а до многих уязвимых работников довольно трудно добраться, поэтому для их защиты требуются дополнительные усилия;
- инспекции труда зачастую сосредоточивают свою деятельность в большей мере на организованных группах работников, а не на тех, у которых нет своих организаций.

К уязвимым группам относятся следующие:

а) Трудящиеся-мигранты. Во всем мире производство и переработка значительной части продукции растениеводства и животноводства становятся зависимыми от труда мигрантов, которые

²⁰ Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ в своих замечаниях по применению Конвенции МОТ № 129 напомнил ратифицировавшим ее государствам, что «главная задача системы инспекции труда в сельском хозяйстве, как предусматривает п. 1(а) статьи 6 Конвенции МОТ № 129, – обеспечивать применение положений законодательства в области условий труда и защиты трудящихся на работе. Таким образом, мониторинг нелегальной занятости и незаявленной работы представляется дополнительной задачей, и, соответственно, необходимо обеспечить, в соответствии с п. 3 статьи 6, чтобы эта задача не мешала инспекторам труда эффективно выполнять свои основные обязанности (...) и никаким образом не наносила ущерб авторитету и беспристрастности, которые необходимы инспекторам в их отношениях с предпринимателями и трудящимися».

²¹ Informal economy, undeclared work and labour administration. ILO, Geneva, 2005. <https://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/informal.pdf>

в некоторых странах и регионах составляют теперь большинство сельскохозяйственных работников. Например, аграрный сектор Европейского Союза (ЕС) ежегодно принимает на работу почти полмиллиона сезонных работников из стран, не входящих в ЕС; в сельском хозяйстве Малайзии используется труд примерно 1 млн мигрантов, в основном из соседней Индонезии²².

Признавая, что сезонная миграция может способствовать росту благополучия, МОТ в то же время отмечает следующее: «Занятые в сельском хозяйстве трудящиеся-мигранты часто подвергаются дискриминации на рабочем месте и работают на менее выгодных условиях с точки зрения оплаты труда, социальной защиты, жилья и медицинского обслуживания. Если на сельскохозяйственные работы мигрирует вся семья, то часто в платежной ведомости работодателя указывается только имя мужчины как главы домохозяйства, несмотря на фактическое участие в сельскохозяйственных работах его супруги и детей. Когда мигрируют только родители, семьи остаются разделенными, а дети живут под присмотром других людей»²³.

Инспекция труда и трудовая миграция

По мнению Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, трудящиеся-мигранты являются такими же работниками, как и все остальные, и имеют право на равную защиту. Система инспекции труда не должна отказывать им в этой защите на основании их статуса проживания.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций придерживается мнения, что функции инспекторов труда и сотрудников миграционной полиции должны быть разделены. В своем Общем обзоре 2006 года комитет отмечает, что «главная обязанность инспекторов труда – обеспечивать защиту работников, а не применение иммиграционного законодательства» (п. 78). Комитет призывает также обеспечивать свободу объединения и право на охрану труда для всех работников, включая мигрантов.

Участники МОТ в полной мере осознают необходимость защиты трудящихся-мигрантов инспекцией труда. Пункт 9 (а) в разделе V «Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы» гласит: «Все международные трудовые нормы применяются к трудящимся-мигрантам, если не указано иное». В выводах к докладу «За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике»²⁴ МОТ отмечает: «Путем повышения уровня открытости, знаний и профессионализма, а также путем обмена полезным опытом укреплять потенциал соответствующих органов, включая службы инспекции труда и арбитражные суды по трудовым спорам, чтобы обеспечивать соблюдение трудового законодательства, обращая при этом особое внимание на положение трудящихся-мигрантов».

Инспекция труда обязана:

- разрабатывать и распространять на языках трудящихся-мигрантов информационные материалы, посвященные основному содержанию трудовых норм.

²² Workers and unions on the move: Organizing and defending migrant workers in agriculture and allied sectors. IUF Geneva, 2008. <http://www.iufdocuments.org/www/documents/IUFmigrantworkersmanual-e.pdf>

²³ Доклад «Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности». Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008.

²⁴ «За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике», 92-я сессия Международной конференции труда, МБТ, Женева, 2004 г. <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

б) Коренные и ведущие племенной образ жизни народы составляют существенную часть рабочей силы в сельском хозяйстве многих стран. Вытесненные со своих земель, они часто оказываются вынужденными трудиться в аграрном секторе, и условия труда и занятости у них, как правило, неудовлетворительные. Во многих странах Латинской Америки, к примеру, условия труда и жизни работников из числа представителей коренных и ведущих племенной образ жизни народов, а также их семей в среднем хуже, чем работников из так называемого доминирующего общества, в том числе сельских работников, не принадлежащих к числу представителей коренных народов. Эти различия проявляются в доступе к образованию, к системе социального обеспечения, в профсоюзном членстве, в размере заработной платы и в уровне охраны труда. Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169) предусматривает защиту и права для сезонных и поденных работников из числа представителей коренных народов.

в) Жертвы принудительного труда

В соответствии с определением, приведенным в статье 2 Конвенции 1930 года о принудительном труде (№ 29), принудительный или обязательный труд – это всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.

Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105) дополняет положения Конвенции МОТ № 29 тем, что в прямой форме запрещает прибегать к принудительному труду в целях политического воздействия, поддержания трудовой дисциплины, наказания или дискриминации.

Инспекция труда и принудительный труд в Бразилии

Для борьбы с принудительным трудом, особенно в сфере земледелия и разведения крупного рогатого скота, в Бразилии в 2004 году было принято на службу 150 новых инспекторов и создано специальное мобильное инспекционное подразделение, состоящее из инспекторов труда и сотрудников федеральной полиции. Всех их 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. Со времени создания специального мобильного инспекционного подразделения федеральное правительство Бразилии освободило от принудительного труда более 36 тыс. работников.

Секретариат инспекции труда в Бразилии также 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 во избежание 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. Кроме того, крупнейшие бразильские сталелитейные компании подписали с профсоюзами своих работников соглашение, по которому эти компании обязуются не покупать уголь у предприятий, где работникам приходится трудиться в рабских условиях.

У инспекций труда часто не хватает четко определенных полномочий в том, что касается борьбы с принудительным трудом и торговлей людьми, потому что:

- во многих странах принудительный труд и торговля людьми являются уголовными преступлениями, которые расследуются главным образом полицией;
- сфера компетенции инспекции труда может не охватывать те секторы экономики, где обычно используется принудительный труд, такие как сельское хозяйство, домашние услуги и секс-индустрия. Кроме того, между тем, что записано в законе, и тем, что происходит в реальной жизни, может быть значительное расхождение.

Для предоставления инспекторам труда полномочий на ведение борьбы с принудительным трудом требуется значительная политическая воля и готовность укреплять инспекцию труда в целом (например, путем увеличения числа инспекторов, улучшения их подготовки и обеспечения необходимых ресурсов)²⁵.

г) Работники, живущие с ВИЧ/СПИДом²⁶. ВИЧ/СПИД представляют собой серьезную угрозу на глобальном уровне и оказывают значительное воздействие на сферу труда. Эпидемия отражается на наиболее производительной части рабочей силы, на мужчинах и женщинах в возрасте 15–49 лет, приводит к сокращению доходов и вынуждает предприятия во всех отраслях экономики нести колоссальные издержки из-за снижения производительности труда, роста числа отсутствующих на работе, возрастания трудовых затрат и потери опытных и квалифицированных работников. Кроме того, в связи с ВИЧ/СПИДом нередко допускаются нарушения основополагающих трудовых прав, когда работники обыкновенно подвергаются стигматизации и дискриминации на основании действительного или предполагаемого ВИЧ-статуса, что приводит к отказу в приеме на работу, необоснованному увольнению и другим проявлениям дискриминации, таким как обязательное тестирование на ВИЧ при трудоустройстве и принуждение к разглашению информации о ВИЧ-статусе.

ВИЧ/СПИД следует считать проблемой рабочего места, учитывая ее воздействие на работников и предприятия, а также исключительную роль, которую может играть рабочее место в информировании лиц, наиболее пострадавших от эпидемии. Рабочее место может облегчить работникам и их семьям доступ к услугам по профилактике ВИЧ, лечению, уходу и поддержке – напрямую или путем переадресации в соответствующие службы в более крупном населенном пункте. Кроме того, являясь частью местного общества, рабочее место способно играть важнейшую роль в предотвращении распространения эпидемии и в смягчении ее последствий. В посвященной данной проблеме трудовой норме МОТ – Рекомендации МОТ № 200 о ВИЧ/СПИДе (2010) – содержатся указания о противодействии эпидемии ВИЧ в сфере труда и через сферу труда²⁷. Эта рекомендация построена на принципах уважения основных прав человека, сформулированных в Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (2005 г.)²⁸. О роли инспекции труда в противодействии ВИЧ/СПИДу в сфере труда рассказывается в публикации МОТ под названием «ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда».

²⁵ «Принудительный труд и торговля людьми. Руководство для инспекторов труда». МОТ, Целевая программа борьбы с принудительным трудом, Москва, 2009. http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_308913/lang-ru/index.htm

²⁶ «ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда», МОТ, 2007. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_176715.pdf

²⁷ В Рекомендации МОТ № 200 о ВИЧ/СПИДе (2010) государствам – членам МОТ предлагается рассмотреть вопрос о предоставлении защиты, равной той, которая предусматривается в соответствии с Конвенцией МОТ № 111, с целью предотвращения дискриминации в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных лиц.

²⁸ 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

д) **Работающие дети**²⁹

Задача участников МОТ – постепенное искоренение всех форм детского труда. В сельском хозяйстве трудятся 60 процентов всех работающих детей, т.е. 131 млн человек в возрасте до 18 лет³⁰. Проблеме детского труда посвящены две конвенции МОТ – Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) и Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182), которые входят в число восьми основных норм, составляющих Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Хотя во многих странах и был достигнут огромный прогресс в сокращении масштабов детского труда, решение этой проблемы в сельском хозяйстве и в сельских районах по-прежнему представляет особую трудность.

Инспекция труда и детский труд. Примеры

В сотрудничестве с МОТ инспекция труда Турции приняла на работу 100 новых инспекторов для борьбы с детским трудом. В результате за период с 2004 по 2006 год более 4 тыс. детей в трех турецких провинциях были изъяты из сферы наихудших форм детского труда или не допущены в нее³¹.

Осуществляя борьбу с детским трудом, главным образом в сельских районах, инспекторы труда Доминиканской Республики добились уменьшения доли экономически активных подростков на две трети – с 18 до 5,8 процента, в результате чего численность работающих подростков сократилась с 436 тыс. в 2000 году до 155 тыс. менее чем за десять лет.

В целях борьбы с детским трудом Ассоциация работодателей Ганы и пять коммерческих пальмовомасличных и каучуковых плантаций в западной части Ганы разработали специальный кодекс поведения. Чтобы добиться применения этого кодекса, они учредили добровольные инспекторские группы из представителей министерства труда (отдел мониторинга детского труда и инспекция труда), Ассоциации работодателей Ганы, плантационных компаний, Всеобщего профсоюза сельскохозяйственных работников, объединений мелких фермеров-арендаторов, объединений подрядчиков и МОТ.

Инспекции труда помогают добиваться того, чтобы рабочие места были достойными, особенно для молодежи, и стимулировали экономический рост и развитие сельских районов. Содействием работникам в поиске подходящей работы, а работодателям в найме подходящих для нужд предприятия работников обычно занимаются службы занятости.

Достойные условия занятости молодежи в Бразилии

В целях борьбы с детским трудом инспекция труда Бразилии занимается продвижением молодежной занятости в достойных условиях. В 2004 году инспекция способствовала найму 25 215 учеников в возрасте от 14 до 18 лет. В первой половине 2007 года благодаря действиям инспекторов труда 28 510 молодых работников (в возрасте от 14 до 24 лет) были наняты по договору в качестве учеников и 1664 подростка (в возрасте от 16 до 18 лет) были приняты на работу в качестве обычных работников (не учеников).

²⁹ См. дополнительную информацию в публикации МОТ «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

³⁰ Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice. ILO International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Geneva, 2006.

³¹ См. Comments by the ILO Committee of Experts on the Application of Standards and Recommendations: *Turkey – direct request*, 2010.

Инспекции труда помогают добиваться, чтобы работодатель обеспечивал для молодых работников (в возрасте 14–15 лет и более в зависимости от страны) надлежащую подготовку и контроль, а также соответствующие уровни охраны здоровья, безопасности и условия труда. В противном случае считалось бы, что эти дети занимаются опасными видами детского труда. В соответствии с Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) детям (до 18 лет) запрещается заниматься опасной работой, при выявлении таких детей их необходимо забирать с сельскохозяйственного предприятия и, в зависимости от обстоятельств, направлять в соответствующие реабилитационные и реинтеграционные службы.

Инспекция труда обязана:

- совместно со службами занятости снабжать инспекторов информацией, указаниями и примерами положительного опыта в области молодежной занятости;
- во взаимодействии со службами занятости предоставлять работодателям информацию, указания и примеры положительного опыта в области молодежной занятости;
- налаживать контакты с работодателями местного и районного уровня, их объединениями, а также с профсоюзными отделениями местного и районного уровня, представителями работников и т.д.

В Конвенции 1958 года о **дискриминации** в области труда и занятий (№ 111) говорится о недопустимости дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) стремится обеспечить применение принципа равенства вознаграждения для мужчин и женщин за труд равной ценности. К сожалению, во многих странах законодательство о равном обращении и равном вознаграждении для сельскохозяйственных работников по-прежнему отсутствует. Но даже там, где соответствующее законодательство имеется, сельскохозяйственные работники могут сталкиваться с дискриминацией (в частности, женщины, мигранты, представители коренных народов и низших каст), а также с негуманными и вредными для здоровья условиями труда. Их заработная плата зачастую оказывается ниже минимума, установленного законом для других отраслей.

Охрана материнства. Поскольку Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) применяется «ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда», она применяется и к женщинам, работающим в сельском хозяйстве. В соответствии с этой конвенцией беременные женщины и кормящие матери не должны выполнять вредную для здоровья работу, женщины имеют право на денежные пособия и отпуск по беременности и родам, а кормящие матери – на перерывы в работе для кормления грудного ребенка. Женщинам также гарантируется право по окончании отпуска по беременности и родам вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам, при этом их увольнение в период беременности или вышеупомянутого отпуска запрещается. Во многих странах основные права работающих в сельском хозяйстве женщин в том, что касается охраны материнства, не обеспечиваются ввиду поденного, временного или сезонного характера их занятости. Соответствующие статистические данные по данному сектору отсутствуют.

Заработная плата в сельском хозяйстве, как правило, остается низкой, при этом у многих работников она оказывается ниже установленного в стране минимума. Установление заработной платы – это одна из проблем труда в сельских районах, вызывающих наибольшие споры (например, несвоевременная выплата).

Рекомендации МОТ в том, что касается заработной платы и роли инспекции труда, следующие: в целях защиты самых низкооплачиваемых работников и обеспечения достойного уровня жизни для работников и их семей минимальная заработная плата должна быть фиксированной и периодически пересматриваться. Необходимо продвигать и применять принцип равного вознаграждения за труд

равной ценности и искоренять дискриминацию по признаку пола, возраста, религии и этнической принадлежности. Перед поступлением на работу работники должны быть проинформированы о своей заработной плате и связанных с этим деталях.

Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) охватывает основные аспекты справедливого вознаграждения для трудящихся. Она требует, чтобы государства в законодательном порядке устанавливали минимальную заработную плату для всех групп наемных работников. Размер минимальной заработной платы должен определяться в зависимости от потребностей работников и их семей, стоимости жизни и общего уровня заработной платы в стране. Он должен определяться по согласованию с представительными организациями работодателей и работников и, в соответствующих случаях, при непосредственном участии таких организаций.

Инспекция труда обязана:

- постоянно контролировать соблюдение работодателями законодательства о минимальной заработной плате и положений коллективных договоров;
- требовать, чтобы предприятия вели журналы учета выплат работникам.

Свобода объединения. Основополагающее право сельскохозяйственных работников и работодателей создавать по своему выбору организации и вступать в них для защиты своих интересов и улучшения условий труда закреплено в принципе свободы объединения, сформулированном в Конвенции 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы (№ 87) и Конвенции 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве (№ 11). Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся (№ 141) распространяет этот принцип свободы объединения на тех, кто трудится в сельских районах. Несмотря на всеобщее признание права на свободу объединения, работники сельских районов, особенно работники, занятые в сельском хозяйстве, сталкиваются как с правовыми барьерами, так и с практическими проблемами в ходе осуществления этого права. Как показывают случаи, рассматриваемые Комитетом МОТ по свободе объединения, это право сельскохозяйственных работников на свободу объединения нарушается довольно часто. Нарушения могут быть самыми разными – от нормативных ограничений и помех практического характера до физических нападений и убийств профсоюзных лидеров и деятелей в сельских районах. Ключевым элементом в активном содействии осуществлению права на организацию и на ведение коллективных переговоров в этом секторе является обеспечение полной и эффективной защиты от дискриминации по отношению к профсоюзам.

Коллективные переговоры – это процесс, в ходе которого определяются условия труда и вырабатываются правила, регулирующие трудовые отношения. Коллективные переговоры являются весьма важным инструментом в плане обеспечения сельскохозяйственным работникам возможностей для улучшения их условий труда. В этом процессе участвуют, с одной стороны, работодатели и их организации и, с другой стороны, представители работников, обычно из профсоюзов. Иногда в качестве третьей стороны привлекается правительство. Процесс обычно завершается заключением соглашения, известного как коллективное (трудовое) соглашение, хотя оно может называться и по-другому. Переговоры, которые осуществляются между работодателем и его работниками в индивидуальном порядке, коллективными не считаются. Право работников на ведение коллективных переговоров со своими работодателями подтверждается Конвенцией 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98), которая имеет отношение и к праву на свободу объединения.

Бюро МОТ по деятельности трудящихся (ACTRAV) отмечает следующее:

«Ввиду большого количества мелких предприятий и их сильной рассредоточенности сельскохозяйственный сектор всегда был точкой преткновения в том, что касается реализации прав на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров. Кроме того, когда сельскохозяйственные предприятия являются частью глобальной цепочки поставок, действующей

во всем мире, определить своего настоящего работодателя бывает непросто. Многие сельские работники являются независимыми, а также временными или сезонными. Нередки также случаи, когда трудовое законодательство к данному сектору не применяется или содержит специальные положения, менее благоприятные чем те, которые предусмотрены для промышленного сектора. Существует множество подобных факторов, действием которых объясняется слабый охват сельскохозяйственных работников коллективными соглашениями даже несмотря на то, что в некоторых странах – в Канаде, Румынии, Уругвае и ЮАР – в этой области в последние годы наметился некоторый прогресс – как в законодательстве, так и в практическом плане»³².

Рабочее время также оказывает огромное влияние на повседневную жизнь работников и их общее благополучие. В трудовом договоре должны быть четко определены такие вопросы, как обычная продолжительность рабочего времени, сверхурочная работа, перерывы на отдых и прием пищи, работа в ночное время. Рабочее время является одним из основных пробелов в защите сельскохозяйственных работников, многие из которых регулярно работают удлиненный рабочий день, зачастую от рассвета до заката, в зависимости от сезона, погодных условий и видов сельскохозяйственных культур. Продолжительность рабочего времени этих работников часто превышает установленные пределы³³, а национальное законодательство нередко исключает сельскохозяйственных работников из положений о максимальной продолжительности рабочего времени³⁴.

Бытовые и жилищные условия. Сельскохозяйственным работникам и их семьям часто приходится жить на месте производства сельскохозяйственных работ. Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) требует, чтобы национальное законодательство или компетентный орган предписывали обеспечение надлежащих социально-бытовых условий без каких-либо затрат для работника, а также минимальные стандарты обеспечения жильем работников, которые по характеру своей работы вынуждены временно или постоянно проживать на территории предприятия.

Рекомендация МОТ № 192 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (2001) конкретизирует эти требования, предусматривая, что работодатели должны обеспечивать:

- (а) пригодную к употреблению питьевую воду в достаточном количестве;
- (б) условия для хранения и стирки личной спецодежды работников;
- (в) условия для приема пищи и, в случае практической возможности, для кормления грудных детей на рабочем месте;
- (г) отдельные санузлы и душевые для работников и работниц или их отдельное использование;
- (д) транспортные средства по производственной необходимости.

Однако в действительности во многих странах бытовые и жилищные условия (когда они обеспечиваются) весьма неудовлетворительны, и органы инспекции труда не имеют правовых оснований для инспектирования этих условий, а если необходимое законодательство и существует, проверки проводятся весьма нечасто.

³² Collective bargaining – Sixty years after its international recognition. ILO, Geneva, 2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_114972.pdf

³³ ILO General Survey: Hours of work: From fixed to flexible, 2005. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>

³⁴ Сельскохозяйственные работники не охвачены ни двумя основными конвенциями МОТ о продолжительности рабочего времени (№ 1 и № 30), ни конвенциями о еженедельном отдыхе (№ 14 и № 106), ни Конвенцией 1990 года о ночном труде (№ 171).

Инспектирование бытовых условий

Некоторые страны, включая Гватемалу, Гондурас, Камбоджу, Кению, Маврикий, Нигерию и Уругвай, наделили своих инспекторов труда широкими полномочиями для инспектирования бытовых условий сельскохозяйственных работников и их семей. В Гватемале инспекторы труда отвечают за обеспечение соблюдения положений, касающихся условий проживания и бытовых удобств, предоставляемых сельскохозяйственным работникам и их семьям (вода, электричество, число комнат и т.д.). В Камбодже инспекторы труда обеспечивают соблюдение законодательных положений, которые касаются бытовых условий работников и их семей на плантациях и требуют от работодателей предоставления определенных льгот в виде жилья, школьного образования, медицинского обслуживания, продуктов питания и воды, а также покрытия расходов на погребение.

Во многих странах сельскохозяйственных работников ежедневно или ежесезонно перевозят на довольно большие расстояния от места жительства до полей, на которых они работают. Большое количество работников зачастую набивается в открытые грузовики или автомобили, не предназначенные для перевозки людей. Ограничения по весу и меры безопасности при этом игнорируются. Серьезные дорожно-транспортные происшествия с участием такого транспорта – нередкое явление. И зачастую совершенно неясно, подпадают ли такие происшествия под систему страхования от несчастных случаев на производстве.

Инспекция труда обязана:

- предоставлять своим инспекторам указания и рекомендации и обеспечивать их подготовку по вопросу их правовых полномочий и роли в том, что касается проверки жилищных и бытовых условий работников, а также соблюдения мер безопасности при перевозке людей;
- обращать внимание компетентных органов на проблемы, связанные с транспортировкой работников.

С момента принятия Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) нормы МОТ, касающиеся **социального обеспечения**, распространяются на всех работников без исключения. В промышленно развитых странах сельские работники обычно включены в общие системы социального обеспечения. В развивающихся странах системы пенсионного обеспечения редко распространяются на население сельских районов. Во всем мире лишь менее 20 процентов наемных работников в сельском хозяйстве получают одно или несколько из девяти пособий, упомянутых в Конвенции МОТ № 102 (пособие на медицинскую помощь, пособие по болезни, пособие по беременности и родам, семейное пособие, пособие по безработице, пособие в случае производственной травмы или профессионального заболевания, пособие по инвалидности, пособие по случаю потери кормильца, пособие по старости). В некоторых странах системы социального обеспечения предусматривают выплаты в основном в случае болезни или несчастного случая и иногда включают программы пенсионного обеспечения. Довольно часто социальное обеспечение носит неформальный характер и может ограничиваться лишь добровольными выплатами, осуществляемыми работодателями работникам, временно или постоянно утратившим трудоспособность в результате несчастного случая.

Проверка состояния **охраны труда** на рабочем месте – важнейшая задача инспекций труда во всем мире. По оценкам МОТ, ежегодно более 170 тыс. сельскохозяйственных работников гибнут и миллионы получают серьезные травмы в результате несчастных случаев, связанных с использованием машин, а также страдают от отравления пестицидами. Более того, повсеместное занижение сведений о погибших, травмированных и случаях профессиональных заболеваний

в аграрном секторе означает, что реальная картина с охраной труда сельскохозяйственных работников, вероятно, еще хуже, чем показывает официальная статистика.

Инспекция труда обязана создавать условия, чтобы инспекторы:

- проходили подготовку по вопросу их правовых полномочий и роли в том, что касается проверки аспектов социального обеспечения;
- имели четкое представление об обязанностях работодателей в том, что касается социального обеспечения нанятых ими работников;
- имели доступ к соответствующим базам данных и возможность пользоваться технической и юридической поддержкой, позволяющей проводить проверки и расследования, касающиеся различных аспектов социального обеспечения сельских работников.

Эти проблемы усугубляются еще и тем, что сельскохозяйственные работы выполняются в сельской местности, где нет четкого разграничения между условиями труда и быта в отличие от заводов, фабрик и офисных учреждений. В результате сельскохозяйственным работникам и их семьям приходится сталкиваться с различными опасностями, такими как воздействие пестицидов, как на работе, так и дома. Кроме того, повышению вероятности связанных с работой заболеваний, вызванных плохим питанием и недоеданием, может способствовать бедность наемных сельскохозяйственных работников и мелких фермеров.

Несмотря на высокую степень риска сельское хозяйство зачастую исключается из сферы действия национальных норм в области охраны труда или остается наименее охваченным в этом плане сектором экономики. Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) требует, чтобы государства – члены МОТ разрабатывали национальную политику в области охраны труда и обеспечивали соблюдение соответствующих законов и норм с помощью системы инспекции. Конвенция МОТ 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) требует, чтобы государства – члены МОТ создавали службы охраны труда для всех категорий работников. Тем не менее многие работники неформальной экономики и сельского хозяйства зачастую не имеют доступа ни к профилактическим, ни к лечебным медицинским услугам.

Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) и соответствующая Рекомендация № 192 формально гарантируют сельскохозяйственным работникам такие же права и защиту в области охраны труда, как и остальным категориям работников.

Инспекторы также должны внимательно относиться к любым проявлениям насилия на рабочем месте: сексуального насилия и домогательства, поведенческого насилия, психосоциального насилия или групповой травли. Все эти виды насилия способны причинить вред, затрагивающий не только трудовую, но и частную и семейную жизнь работников.

Инспекция труда обязана:

- разрабатывать ясную политику профилактических и корректирующих мер в области охраны труда;
- обеспечивать подготовку и инструктирование инспекторов по этим вопросам³⁵.

³⁵ Module 6 "Create a respectful workplace". Action Manual (WISE +). ILO, Geneva, 2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145381.pdf

3. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ДРУГИХ СЫРЬЕВЫХ ОТРАСЛЯХ

3.1. Достойный труд в лесном хозяйстве³⁶

В Конвенции № 129 лесное хозяйство упоминается как один из подвидов сельского хозяйства. Решение о том, относить ли лесное хозяйство к сельскому, каждая страна принимает самостоятельно. Страны с развитой лесной промышленностью обычно считают, что лесное хозяйство под действие Конвенции МОТ № 129 не подпадает. Однако поскольку данный сектор может подпадать и под действие Конвенции МОТ № 81, инспектирование труда должно предполагать проведение проверок и в лесном хозяйстве.

В большинстве стран для лесного хозяйства характерно наличие государственной лесной службы, нескольких крупных комплексных предприятий, выпускающих продукцию для международного и внутреннего рынков, и большого количества разнообразных мелких и средних предприятий. Значительную часть работ в данном секторе выполняют подрядчики (подрядные предприятия), размер которых может варьировать от одного-двух до нескольких сотен человек. На таких предприятиях имеются основные работники, а также подрядные, нештатные работники, чей статус занятости не всегда понятен. Мелкое лесное хозяйство – это самозанятые лица, которые трудятся на собственных лесных участках (им могут помогать члены семьи, включая детей). В мелком лесном хозяйстве также часто используется труд временных работников и подрядчиков.

Работа в лесном хозяйстве ограничивается следующими видами деятельности: выращивание деревьев в питомниках, посадка деревьев, охрана лесов и уход за ними, строительство и содержание лесных дорог, заготовка и транспортировка древесины и недревесных лесных продуктов, регулирование ресурсов диких животных и сохранение природы, строительство и содержание объектов для отдыха и развлечений. В агролесоводстве важную роль играет также выращивание деревьев на посевных площадях и пастбищах. Во многих странах население получает значительную часть дохода за счет заготовки дров и побочной продукции леса³⁷.

Общие условия труда. Места выполнения работ в лесном хозяйстве обычно временные, расфрантованные и изолированные и организовать бытовые удобства в таких местах труднее, чем в постоянных рабочих помещениях. Кроме того, большое влияние на вопросы труда и на социально-бытовое обслуживание оказывают такие факторы, как климатические, топографические и биологические условия, а также большое количество подрядных и сезонных работников. В промышленном лесном хозяйстве развивающихся стран обычно трудятся молодые мужчины, среди которых наблюдается высокая текучесть кадров из-за большой физической нагрузки и низкой заработной платы (в особенности это относится к тем, кто занимается заготовкой леса)³⁸.

Организация **рабочего времени** в лесном хозяйстве зачастую более гибкая, чем в других секторах. Многие виды работ могут выполняться независимо друг от друга, из-за плохих погодных условий работа иногда оказывается невозможной, кроме того, руководители не имеют возможности досконально контролировать рабочее время.

Заработная плата. Лесное хозяйство во многих странах – это отрасль с низким уровнем заработной платы. Работа в лесном хозяйстве обычно сезонная, и годовой доход может оказаться низким, даже несмотря на относительно высокие суточные ставки. В этом секторе используются главным

³⁶ Guidelines for labour inspection in forestry. ILO, Geneva, 2005. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/tech-meet/melif05/guidelines.pdf>

³⁷ Approaches to labour inspection in forestry – problems and solutions. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/forestry/wp155.pdf>

³⁸ Approaches to labour inspection in forestry – problems and solutions. ILO, Geneva, 2000. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/forestry/wp155.pdf>

образом повременная (плата за каждый час, день, неделю или месяц работы) и сдельная системы заработной платы.

При повременной системе заработная плата обычно оказывается ниже, чем при сдельной. Поэтому сдельная система, как правило, является более привлекательной для работников и обеспечивает повышение не только заработной платы, но и производительности. Сдельная система оплаты труда широко используется при валке леса вручную или переносными мотопилами. Однако она способствует более рискованным действиям работников и поэтому может приводить к увеличению числа несчастных случаев. На механизированных работах в лесном хозяйстве в большей степени распространена почасовая система оплаты труда с надбавкой за производительность. Аккордная система основывается на выполнении работником ежедневной нормы, за которую он получает ежедневную плату, при этом сохраняется свободный режим рабочего дня. Однако такая система обычно приводит к довольно низкой производительности.

В пределах одной и той же страны уровень заработной платы может довольно значительно различаться в зависимости от вида выполняемой работы и квалификации работника. Самую большую заработную плату получают машинисты-операторы тракторов, бульдозеров и лесозаготовительных машин. Подсобный рабочий на лесозаготовках будет получать гораздо меньше вальщика, который работает с мотопилой. Вообще говоря, оплата труда на лесозаготовках выше, чем в лесоводстве. Возможно также применение групповой системы заработной платы. В этом случае члены группы делят между собой сумму, полученную за выполнение определенной работы. При валке леса часто используются подсобные рабочие, и заработную плату им может выплачивать либо основной работодатель, либо сам вальщик. Все эти нюансы требуют заключения четких и точных соглашений, причем не только о размере вознаграждения, но и о мерах по осуществлению контроля, а также о других правах и обязанностях. Во многих странах обсуждением вопросов, связанных с вознаграждением, занимаются работодатель и профсоюзы. И все же:

- минимальный размер оплаты труда может быть определен нормативно-правовыми актами;
- вознаграждение может рассчитываться по сдельной или повременной системе, а также возможно сочетание этих двух систем;
- система оплаты труда ни в коем случае не должна способствовать тому, чтобы работники шли на дополнительный риск или прибегали к небезопасным методам работы ради выполнения производственных норм.

Бытовые условия. Чтобы оставаться рядом с местом работы, работникам лесного хозяйства часто приходится жить в отдаленных местах во временных лагерях. Лагерями обычно владеют и управляют работодатели. Из-за такой географической изолированности соблюдение трудовых норм может оказаться затруднительным. Здоровье и безопасность работников не должны подвергаться угрозе из-за плохих условий проживания. Работникам должны быть обеспечены соответствующие условия для приема и приготовления пищи, сна, умывания, санитарно-гигиенических процедур и по возможности средства связи. Для женщин и мужчин должны быть предусмотрены отдельные помещения для сна и душевые. Также должны всегда иметься в достаточном количестве продукты питания и питьевая вода.

Охрана труда. В большинстве стран лесное хозяйство с его высоким уровнем травматизма и большой частотой профессиональных заболеваний продолжает оставаться одним из промышленных секторов с наибольшей степенью риска. Досрочный уход на пенсию среди работников лесного хозяйства – распространенное явление. Тем не менее существуют убедительные доказательства того, что эффективное функционирование системы охраны труда в этом секторе вполне возможно. В некоторых странах, где существует эффективная практика управления и соответствующее законодательство, частота несчастных случаев в лесном хозяйстве такая же, как и в среднем во всей промышленности.

Особую озабоченность вызывают мелкомасштабные работы на фермах и небольших частных лесных участках. Такие работы зачастую не учитываются при анализе ситуации с охраной труда

и реализации мер по ее улучшению. В мелком лесном хозяйстве вероятность несчастных случаев обычно выше из-за неудовлетворительного состояния рабочего оборудования и предохранительных механизмов, отсутствия опыта и квалификации у работников и незнания опасных производственных факторов. О таких несчастных случаях чаще всего не сообщается, поскольку никаких компенсаций за ущерб от них не предусматривается и никакими другими системами сбора статистических данных они не учитываются.

Работы в лесном хозяйстве обычно выполняются небольшими бригадами работников, рассредоточенных по большой территории, на часто меняющихся площадках, зачастую в весьма отдаленных районах. Это затрудняет надзор и контроль за ними и требует от работников значительной самостоятельности и независимости и умения организовать надлежащим образом свою работу и самим позаботиться о себе.

3.2. Достойный труд в артельном рыболовстве³⁹

В прибрежных зонах развивающихся стран, несмотря на наличие высокотоварной рыбохозяйственной деятельности на промышленной основе, большинство рыбаков⁴⁰ все же трудятся в мелкотоварном артельном секторе. В основном все они по-прежнему работают в неофициальной экономике. Сюда относятся самозанятые рыбаки, работники совсем мелких рыболовецких предприятий, в которых трудятся один-два человека на постоянной или временной основе, а также рыбаки, не имеющие формальных трудовых правоотношений с работодателем. Многие рыбаки занимаются рыболовством лишь отчасти и получают остальную часть своего дохода от сельскохозяйственной или иной деятельности. Рыбак может быть владельцем судна или членом семьи владельца судна, он может состоять с владельцем судна в каких-то других долгосрочных традиционных отношениях либо быть поденным работником без каких-либо прочных связей с ним.

В развитых странах также многие рыбаки работают в мелкотоварном рыболовном секторе и могут трудиться на условиях неформальной или нерегулярной занятости.

В странах, где законодательство обычно признает наличие трудовых отношений между работодателем и работником, действие соответствующих законодательных положений на рыбаков может не распространяться из-за присущих рыбному промыслу особенностей, связанных с разделом улова. В результате у рыбаков могут возникать затруднения при попытках получения пособий по безработице, на медицинскую помощь и других пособий, которыми пользуются многие работники, работающие на берегу. Устные договоры могут затруднять удовлетворение претензий, связанных с выплатой заработной платы.

Система раздела улова может повышать мотивацию, укреплять чувство коллективизма и повышать заинтересованность каждого члена команды в конечном результате, но она также может побуждать рыбаков работать в неудовлетворительных условиях и сверхурочно. Ради увеличения своих доходов капитан и команда будут стараться использовать орудия лова как можно дольше. А это может приводить к необдуманным маневрам и несоблюдению мер безопасности. Важным фактором, влияющим на вероятность несчастных случаев, может быть ритм работы, который зависит от размера улова, дальности плавания, пройденного расстояния и требований к качеству. Из-за отсутствия установленного минимума заработной платы и неопределенности доходов от рыбной ловли рыбаки иногда могут быть склонны идти на неоправданный риск.

На крупных рыболовецких предприятиях, как правило, существуют более формальные трудовые правоотношения. Хотя труд большинства рыбаков обычно оплачивается, по крайней мере частично, по системе раздела улова, они имеют возможность вступать в профсоюзы и пользоваться пре-

³⁹ Report for discussion at the Tripartite Meeting on Safety and Health in the Fishing Industry. ILO, Geneva, 1999.

⁴⁰ Рыбак – это принятый термин, которым в соответствии с Конвенцией 2007 года о труде в рыболовном секторе (№ 188) обозначают мужчин и женщин, работающих в секторе рыболовства.

имуществами коллективных договоров. Сами договоры зачастую служат отражением традиций, уходящих корнями в кустарные рыбные промыслы.

Система раздела улова

Традиционная система выплаты вознаграждения в рыболовстве – это раздел улова. Сначала команда судна и его владелец должны совместно покрыть определенные текущие расходы, сумма которых вычитается из валовой выручки, полученной от продажи улова. После этого чистая выручка делится между владельцем судна и членами команды в соответствии с заранее оговоренной формулой. Владелец судна и члены команды разделяют также и риск. Возможность заработка является для команды стимулом к повышению производительности. Для того чтобы максимально увеличить свою долю в выручке, рыбаки стремятся как можно больше сокращать число членов команды. Из-за непостоянства величины улова определить оптимальное число членов команды для судна довольно сложно. Вследствие этого в какие-то периоды команда может быть занята неполное рабочее время, а в какие-то – перерабатывать.

Иногда рыбаки получают заработную плату, исходя из причитающейся им части улова, но при этом им гарантируется определенный минимум. Доход рыбака по-прежнему зависит от величины улова и выручки от его продажи, но раздел улова обычно происходит не после, а до вычета суммы текущих расходов. В некоторых случаях рыбаки получают и регулярное жалованье, и долю улова.

Морским рыбным промыслом, по крайней мере во многих странах, по традиции всегда занимались мужчины, тогда как женщины в гораздо большей степени занимались переработкой рыбы и ее сбытом. С появлением траулеров-рыбозаводов число женщин, находящихся на судах в море, увеличилось, и теперь на некоторых судах женщины составляют большинство работников на линиях рыбообработки. Но женщины все более активно занимаются и собственно ловом рыбы. В некоторых странах, например в Норвегии, предпринимаются решительные усилия не просто для устранения дискриминации, а для активного набора именно женщин. И все же во многих частях планеты еще сохраняются старые стереотипы и даже предрассудки.

Определенную проблему может представлять и детский труд, поскольку в рыболовной отрасли трудится множество детей (и в качестве членов семей рыбаков, и в качестве обычных наемных работников), зачастую пренебрегающих школьным образованием. Дети могут выполнять самую разнообразную работу, связанную с рыбным промыслом, разведением рыбы, переработкой улова и сопутствующими видами деятельности, особенно на малых и средних предприятиях неформальной экономики, и такая работа может относиться к опасным видам детского труда⁴¹.

3.3. Достойный труд на мелких горных разработках

В горнодобывающей промышленности трудится не очень большое число работников. На ее долю приходится 0,5 процента мировой рабочей силы – примерно 11 млн человек. Однако от каждого рабочего места в горнодобывающей промышленности напрямую зависит по меньшей мере одно рабочее место в другом секторе экономики. Еще 13–20 млн человек трудятся в старательских артелях на мелких горных разработках.

- Примерно 30 процентов работников в старательских артелях составляют женщины, которые обычно получают от своей работы на мелких горных разработках гораздо меньше, чем их коллеги-мужчины, но при этом испытывают на себе больше ее негативных последствий.

⁴¹ "Final Recommendations". FAO Workshop on Child Labour in fisheries and aquaculture in cooperation with ILO. Rome, 5 May 2010.

- По оценкам МОТ, на долю детей приходится 7,7 процента работников старательских артелей, что составляет 1–1,5 млн человек, одна половина из которых – мальчики, а другая – девочки.

Люди, чье существование зависит от работы на таких мелких горных разработках старательского типа, весьма уязвимы. Подавляющее большинство работников этого сектора ведет весьма трудную жизнь, в которой крайняя нищета – самое распространенное явление. Работа в горнодобыче и так сопряжена с повышенным риском, а работники мелких старательских артелей и их семьи ежедневно подвергаются еще и сопутствующим рискам для их безопасности и здоровья, в том числе таким, как эндемические и профессиональные заболевания, преступность, сексуальное насилие и регулярное воздействие вредных химических веществ. Работа в горнодобыче остается наиболее опасным видом занятий, если учесть то количество людей, которое подвергается риску.

Во многих странах мелкие горные разработки старательского типа являются неофициальными и незаконными, и права тех, кто работает на них, игнорируются. Но даже в тех случаях, когда такие разработки являются элементом официальной экономики, правовая защита их работников может быть минимальной. Старатели не защищены от увольнения, запугивания и нарушений их трудовых прав и прав человека. Они обычно не имеют гарантированных прав собственности, доступа к финансированию и подвергаются эксплуатации со стороны посредников. Население мелких горных разработок зачастую оказывается не защищенным от конфликтов по поводу прав на землю и разработку полезных ископаемых, доходов и доступа на рынок.

Несмотря на все эти трудности, в сектор мелких горных разработок старательского типа устремляется все больше людей, которых привлекает перспектива быстро разбогатеть или хотя бы заработать себе на жизнь. В одной только Африке непосредственно на таких разработках сейчас трудятся более пяти миллионов людей, и эта цифра, как предполагается, в ближайшее десятилетие должна вырасти втрое, поскольку во многих африканских странах продолжают сохраняться низкие темпы экономического роста. Ухудшение состояния окружающей среды, усугубляемое возрастающей перенаселенностью, вероятно, будет оказывать дополнительное давление на и без того уязвимые старательские сообщества и на ресурсы, от которых они зависят.

В настоящее время МОТ участвует в реализации проекта под названием «Общины и мелкие горные разработки» (Communities and Small-scale Mining, CASM), который направлен на трансформацию сектора мелких горных разработок старательского типа в позитивный ресурс общинного развития⁴².

⁴² Проект «Общины и мелкие горные разработки» (Communities and Small-scale Mining, CASM) – это глобальный сетевой и координационный механизм, официальная цель которого – «уменьшить масштабы бедности путем улучшения экологических, социальных и экономических показателей артельных и мелких горных разработок в развивающихся странах». В настоящее время этот проект возглавляет Департамент международного развития Великобритании, а его офис находится в штаб-квартире Всемирного банка в Вашингтоне, округ Колумбия.

4. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ИНСПЕКТИРОВАНИЯ ТРУДА В СЕЛЬСКИХ РАЙОНАХ

4.1. Правительство: стратегический подход к инспекции труда

Стратегии улучшения работы служб инспекции труда в сельских районах зависят от конкретной ситуации в государстве-члене, от политических императивов, финансового потенциала и практических возможностей.

- Чтобы обеспечить соответствующее инспектирование в сельских районах, инспекция труда должна представить в правительство программу действий в целях стимулирования политической воли и мобилизации необходимых ресурсов.
- Чтобы обеспечить систематичность процесса инспектирования, необходимо предоставить инспекторам четкие приоритеты и программу действий.
- Необходимо прилагать усилия для соответствующего информирования работодателей и работников и их мотивации к соблюдению трудового законодательства и обеспечению достойных условий труда.

Отсутствие политической воли, финансирования или опыта не является оправданием бездействия.

Лица, ответственные за инспектирование труда в сельскохозяйственном секторе и в сельских районах, должны оказывать влияние на своих коллег в правительстве, чтобы:

- ✓ не допускать исключения сельскохозяйственных и сельских работников из сферы действия трудового законодательства и служб инспекции труда;
- ✓ поддерживать более жесткое законодательство, обеспечивающее защиту работников во всех секторах;
- ✓ обеспечивать согласованность политики всех министерств и ведомств, имеющих отношение к сельскому труду (например, министерства сельского хозяйства, труда, здравоохранения, по вопросам охраны окружающей среды, по гендерным вопросам и т.д.);
- ✓ содействовать интеграции служб инспекции труда или координации их деятельности с тем, чтобы инспекция труда в сельских районах стала такой же, как в промышленности и торговле;
- ✓ добиваться ратификации соответствующих конвенций МОТ, в особенности Конвенции об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) и Конвенции о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184), и приведения национального законодательства в соответствие с положениями этих конвенций;
- ✓ помогать определять приоритеты касательно тех секторов, где требуется превентивное инспектирование;
- ✓ помогать разрабатывать политические меры и процедуры, касающиеся расследования жалоб, а также несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний, с тем чтобы инспекторы не оказывались перегруженными краткосрочными делами, мешающими осуществлять более важные профилактические мероприятия;
- ✓ помогать разрабатывать политику в отношении применения санкций и, в частности, указания инспекторам относительно соблюдения баланса между предоставлением помощи, рекомендаций и информации, с одной стороны, и правоприменительными действиями и возбуждением судебных разбирательств – с другой;
- ✓ добиваться увеличения финансирования инспекции труда, позволяющего принимать на службу достаточное количество инспекторов и обеспечивать их надлежащую подготовку и возможности для реального выполнения ими своих служебных обязанностей, например, путем выделения соответствующих средств на транспорт и информационные технологии;

- ✓ способствовать проведению соответствующей профессиональной подготовки и внедрению системы квалификаций, в том числе по вопросам охраны труда, для работников, фермеров и управляющих сельскохозяйственными предприятиями;
- ✓ поддерживать и по возможности финансировать инспекции труда и другие организации, которые издают и распространяют – при необходимости также на местных языках и диалектах – краткие руководства, посвященные опасностям, рискам и предупредительным мерам в сельском и лесном хозяйстве и в других опасных видах сельской деятельности, в том числе рекомендации по профилактике травматизма и заболеваемости среди детей на фермах;
- ✓ добиваться создания реестров сельскохозяйственных предприятий или дополнения уже существующих реестров;
- ✓ обеспечивать разработку политики и программ в отношении новых и формирующихся рисков;
- ✓ обеспечивать гендерный баланс в коллективах инспекции труда и включение гендерных вопросов в программы подготовительного обучения сотрудников инспекции;
- ✓ способствовать налаживанию новых партнерских связей.

4.2. Планирование инспектирования труда в сельских районах

При планировании мероприятий по инспектированию труда необходимо учитывать следующие важные моменты:

1. Определение предприятий и рабочих мест, подлежащих проверке. Это одна из главных проблем при инспектировании труда в сельской местности – выяснить юридические адреса предприятий, расположение рабочих мест и время, когда на них присутствуют работники.

Основными средствами регистрации такой информации являются точные и регулярно обновляемые базы данных и реестры. Уточненная информация должна поступать от инспекторов, осуществляющих проверки, а также от других государственных служб и уполномоченных органов (в основном это земельные кадастры, муниципалитеты, сельскохозяйственные чиновники). Узнать о том, что именно производится в различных местах и где осуществляются сезонные работы, позволяют в первую очередь сведения, получаемые от сельскохозяйственных чиновников.

2. Выяснение существующих потребностей и проблем. Соответствующую информацию следует собирать по материалам жалоб, ранее проведенных проверок, в ходе бесед с заинтересованными лицами и представителями других государственных служб и т.д.

Сбору информации о существующих проблемах может значительно способствовать создание простой и эффективной системы приема и обработки жалоб, а также максимально широкое – особенно среди работников и сельских профсоюзов – распространение информации о порядке подачи жалоб.

3. Определение приоритетов, целей и необходимых ресурсов. Следует определить, какими вопросами необходимо заняться в первую очередь и какие для этого потребуются ресурсы (например, проверка состояния охраны труда или аспектов, касающихся незаявленной работы, заработной платы и т.д.).

4. Оценка потребностей инспекторов, например, в транспортных средствах или в мерах обеспечения их безопасности в сельских районах. Инспекторы труда в сельской местности часто подвергаются шантажу и даже насилию. В связи с этим могут приниматься следующие меры:

- сбор информации об общем отношении работодателей по материалам предыдущих проверок;
- если известно о вероятности серьезных враждебных действий, инспектора может сопровождать сотрудник полиции;

- следует дать указание инспекторам избегать конфронтации в любом случае, и тем более когда они сталкиваются с враждебным поведением. Они всегда смогут вернуться назад позднее в сопровождении полиции;
- весьма полезными для инспекторов могут оказаться мобильные телефоны, устройства для определения местоположения и установления связи.

Безопасность инспекторов

В 2004 году были застрелены два инспектора труда во Франции, а также три инспектора труда и их водитель в Бразилии. В обоих случаях инспекторы проводили проверки в сельских районах.

Инспекция труда должна осознавать, что без средств транспорта обойтись в большинстве сельских районов невозможно. Практика использования транспорта, предоставляемого работодателем, может привести к тому, что инспектор потеряет репутацию независимого лица в глазах работников.

5. Выбор методов и стратегий проверки

Виды инспекционных проверок

- Обычные упреждающие проверки – проводятся в плановом порядке и по инициативе инспекции.
- Проверки в порядке реагирования – проводятся для расследования несчастных случаев, опасных происшествий, заболеваний, жалоб либо по просьбе других органов.
- Повторные проверки – проводятся для того, чтобы выяснить, в какой степени предприятие отреагировало на результаты ранее проведенной обычной проверки.
- Выборочные проверки – проводятся без предупреждения для контроля определенного вида деятельности или процесса.
- Специальные проверки – проводятся в рамках национальных или местных кампаний, посвященных определенным проблемам (например, неофициальная занятость, меры по охране труда при работе с асбестом).
- Блиц-проверки, или внезапные рейды, – проверки, которые проводятся подряд одна за другой в одном географическом районе сразу на большом количестве предприятий определенного сектора (например, сельское хозяйство, строительство).

Инспекционные проверки. Инспекции труда должны предоставлять своим инспекторам практические рекомендации и указания относительно порядка действий и вопросов (областей, проблем), на которые следует обращать внимание.

Упреждение и реагирование. План работы инспекции труда должен отличаться сбалансированным соотношением между «упреждающими» проверками и проверками «в порядке реагирования».

Консультирование или правоприменение. Вообще говоря, поскольку одна из основных причин несоблюдения трудового законодательства – это неосведомленность работников и работодателей, необходимо обращать особое внимание на усиление работы по таким направлениям, как информи-

рование и консультирование. Тем не менее при серьезных нарушениях основополагающих трудовых прав должны всегда приниматься строгие меры правоприменительного характера.

Информирование и подготовка. Информирование и подготовка могут обеспечиваться самыми разными способами. В ряде стран работодателей обявляют вывешивать текст закона о труде (или выдержки из наиболее актуальных разделов трудового законодательства) в доступных для работников местах. Правительство Австралии, например, установило правило, требующее, чтобы работодатели раздавали своим работникам специальные информационно-справочные брошюры по вопросам трудовых отношений⁴³. Инспекции труда также могут предоставлять подобную информацию⁴⁴ непосредственно во время проведения проверок, через другие организации-партнеры или, что еще удобнее, приглашая ответственных должностных лиц на специальные информационные встречи. В информации, предоставляемой таким образом, должен учитываться гендерный фактор, и приводимые примеры не должны способствовать закреплению существующих стереотипов в отношении гендерных ролей.

Дни охраны труда в Великобритании⁴⁵

Инспекция труда, Управление безопасности и гигиены труда Великобритании (HSE), национальные организации работодателей и работников и национальные учебные учреждения на базе учебных центров, расположенных по всей стране, совместно организуют информационно-просветительские семинары по вопросам охраны труда, предназначенные в первую очередь для представителей малого бизнеса и самозанятых лиц в сельскохозяйственном секторе. На семинарах, длящихся полдня, рассматриваются приоритетные вопросы охраны труда, которые, по данным инспекции, связаны с наиболее серьезными рисками. Эти семинары, на которых преподаватели наглядно показывают, как можно улучшать условия труда, устранять опасности и уменьшать риски, оказались весьма полезными.

Семинары являются добровольными и бесплатными, и их участники обеспечиваются питанием и напитками. В течение всего дня на бесплатной основе предоставляется информация и консультации. Стимулом для посещения семинаров является обещание инспекции труда не проводить профилактические проверки предприятий, участвующих в мероприятии, в течение двух последующих лет. Такой стимул оказался весьма эффективным, и в семинарах приняло участие довольно много представителей малого бизнеса и самозанятых фермеров. Как показали последующие оценки, многие из этих участников в результате воплотили полученные рекомендации на практике.

За последние десять лет Управление безопасности и гигиены труда Великобритании провело уже более 140 подобных мероприятий, которые посетили 43 тыс. человек. Участниками семинаров обычно бывают владельцы семейных ферм, самозанятые лица и собственники предприятий с численностью работников до четырех человек.

Информирование общественности, работа с местной прессой, радио и телевидением.

Выстраивание партнерских отношений с социальными партнерами и другими правительственными и неправительственными организациями.

⁴³ http://www.afif.asn.au/pdf/2007/news/FS_WR_020707.pdf

⁴⁴ В 2009 году Министерство труда и занятости Бразилии подготовило и распространило специальную брошюру для работников лесного хозяйства в целях их ознакомления с правами, которые им предоставляет трудовое законодательство: <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=438> (на португальском языке).

⁴⁵ Safety and Health Awareness Days: <http://www.hse.gov.uk/agriculture/shads.htm>

Организация кампаний в сельских районах⁴⁶

Члены Организации должны предпринимать или поощрять просветительные кампании с целью информирования заинтересованных сторон, путем использования всех соответствующих средств, о применимых законоположениях и о необходимости их строгого выполнения, а также об опасности, способной угрожать жизни или здоровью лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях, и о наиболее подходящих средствах ее устранения. Такие просветительные кампании могут, с учетом национальных условий, включать:

- a) использование услуг сельских организаторов или инструкторов;
- b) распространение плакатов, брошюр, периодических изданий и газет;
- c) организацию демонстрации кинофильмов, радио- и телепередач;
- d) организацию выставок и показа практического применения правил гигиены труда и техники безопасности;
- e) включение предмета гигиены труда и техники безопасности, а также других соответствующих предметов, в учебные программы сельских и сельскохозяйственных школ;
- f) организацию бесед для работающих в сельском хозяйстве лиц, которых касается внедрение новых методов труда или новых материалов и веществ;
- g) участие действующих в сельском хозяйстве инспекторов труда в осуществлении программ рабочего образования;
- h) организацию лекций, дискуссий и семинаров, а также соревнований с выдачей премий.

Стратегическое инспектирование относится к той деятельности, которая выходит за рамки традиционных инспекционных проверок и оказывает на участников расширенное воздействие. Инспекции труда все чаще осознают то значение, которое имеет информирование широкой общественности об их работе, в том числе о результатах проверок, в целях:

- оказания сдерживающего воздействия на потенциальных нарушителей трудового законодательства;
- формирования культуры соблюдения трудового законодательства;
- получения одобрения своей деятельности общественностью.

Сети на основе информационных и компьютерных технологий. Мобильные телефоны, Интернет и другие достижения коммуникационных технологий открывают новые возможности для развития сотрудничества и информационно-разъяснительной деятельности.

6. Составление офисного и индивидуального плана работы. Необходимо тщательно распланировать все действия с учетом сезонного характера работы сельских предприятий.

⁴⁶ Рекомендация МОТ № 133 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1969), пункт 14, подпункт 1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r133_ru.pdf

7. Мониторинг, контроль и оценка показателей и результатов работы

Институциональные цели инспекции труда в 2010 году и достигнутые результаты (Бразилия)⁴⁷			
Мероприятие	Описание цели	Заплани- рованный показатель	Достигну- тый результат
Проверка выполнения трудовых обязательств	Обеспечить регистрацию работников в результате проводимых инспекцией труда мероприятий	500 000	515 376
Инспектирование труда в сельских районах	Обеспечить регистрацию сельских работников в рамках проводимых инспекцией труда мероприятий	108 500	78 218
Трудоустройство молодых работников	Обеспечить трудоустройство молодых работников в рамках проводимых инспекцией труда мероприятий	100 000	87 218
Трудоустройство работников-инвалидов	Обеспечить трудоустройство работников-инвалидов в рамках проводимых инспекцией труда мероприятий	35 000	28 752
Проверка состояния охраны труда	Провести инспекционные проверки на местах	130 000	135 621
Инспектирование в целях искоренения принудительного труда	Провести соответствующие мероприятия	180	142
Инспектирование в целях искоренения детского труда	Урегулировать положение детей (подростков)	10 000	5 611

⁴⁷ Подготовлено на основе постановлений № 270 и № 271 Министерства труда и занятости Бразилии от 17 февраля 2011 г.

5. ПУТИ УКРЕПЛЕНИЯ СЕЛЬСКОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

5.1. Межведомственное сотрудничество

Правительственные службы и утвержденные законом органы. В процессе выполнения своих функций инспекции труда и инспекторы обязаны поддерживать действенные и конструктивные отношения с другими правительственными службами и утвержденными законом органами.

Служба инспекции труда и органы социального обеспечения взаимно дополняют друг друга. В некоторых странах, например в Испании и в отдельных государствах Латинской Америки, служба инспекции труда осуществляет в какой-то мере надзор за фондами социального обеспечения. Кроме того, поскольку цели двух организаций взаимосвязаны, выгоды от их объединения под единым государственным руководством становятся все более очевидными и в других странах.

При осуществлении определенных проверок весьма полезной, а иногда и необходимой может оказаться действенная поддержка со стороны полиции. В некоторых странах о происшествиях, связанных с охраной труда, требуется сообщать в первую очередь в полицию.

Эффективность санкций, применяемых инспекцией труда, в значительной степени зависит от действий судебных органов, которые рассматривают материалы дел, направляемых им инспекторами труда или по рекомендации инспекторов труда.

Потенциальными союзниками являются налоговые органы и министерства, отвечающие за секторы, охватываемые деятельностью инспекции труда. Должен быть создан механизм, обеспечивающий передачу инспекции труда всей информации, необходимой для выявления хозяйств и предприятий, по закону подлежащих инспектированию, и хранящейся для других целей у других государственных органов (например, финансовые и налоговые органы или организации, отвечающие за выдачу лицензий на осуществление деятельности).

Ввиду растущего числа иностранных работников-мигрантов многим инспекциям все чаще приходится сотрудничать с иммиграционными властями. Поскольку это нередко вызывает определенные разногласия, МОТ отмечает, «что такое сотрудничество следует осуществлять с осторожностью, не забывая о главной цели системы инспекции труда – защищать права и интересы всех работников и добиваться улучшения их условий труда»⁴⁸.

Инспектор труда может поддерживать контакты с местными или районными органами власти, отвечающими за здравоохранение и (городское) планирование. Обмен информации и консультирование могут быть особенно полезными, например, при выполнении работ повышенной опасности в непосредственной близости от строящихся промышленных объектов, жилых зданий или водозаборных сооружений.

Сотрудничество между инспекциями труда. В настоящее время большую актуальность приобретает такой вопрос, как трансграничное инспектирование, особенно в контексте роста масштабов незаявленной работы в Европе. Например:

- вопрос о трансграничном сотрудничестве занимает одно из центральных мест в заседаниях Комитета главных инспекторов труда Европейского Союза (SLIC)⁴⁹;
- инспекция труда Польши подписала соглашение о двустороннем сотрудничестве с инспекциями труда балтийских государств. Данное сотрудничество предусматривает обмен информацией об условиях занятости, о случаях несоблюдения норм и нарушения законов, выявляемых при проведении проверок, координацию процессуальных действий при несчастных

⁴⁸ Report of the Committee of experts on the Applications of Conventions and recommendations (Report III, 1A) ILO, Geneva, 2008.

⁴⁹ The global economic and social crisis and its impact on labour inspection systems. ILO LABADMIN, Social Dialogue Sector, Geneva, November 2009.

случаях на производстве, совместное проведение расследований для контроля за соблюдением законодательства обеих сторон, ежегодные встречи, а также обмен информацией о национальных системах инспекции.

Сотрудничество между министерствами. В ходе дискуссий на международном уровне была выявлена потребность в улучшении координации действий инспекции труда и правительственных учреждений с параллельными или связанными функциями в области здравоохранения, образования и развития промышленности и торговли. Для устранения структурных причин опасных и не отвечающих требованиям условий труда необходимы более согласованные усилия. МОТ подчеркивает необходимость активной координации действий между различными министерствами, отвечающими за регулирование вопросов труда, инспектирование труда в городской и сельской местности, охрану труда в сельском хозяйстве, здравоохранение, образование и т.д., для оптимального и эффективного использования инспекционных и образовательных ресурсов, которых зачастую так не хватает, особенно в развивающихся странах.

Сотрудничество между различными министерствами в рыболовной отрасли в Бразилии

Во взаимодействии с Министерством рыболовства, компетентным органом, отвечающим за данный вид деятельности, инспекция труда выбирает суда для проверки, используя для этого общий реестр всех отвечающих требованиям рыболовных судов и список из программы субсидий на приобретение дизельных двигателей. Интересы инспекции труда и Министерства рыболовства совпадают, потому что первая участвует в борьбе с нелегальными судами, которые ведут лов рыбы хищническими методами, наносящими ущерб ресурсам рыбопромысловых районов.

Инспекция труда координирует свои действия с Министерством охраны окружающей среды, используя передовую систему дистанционного мониторинга – Национальную программу спутникового слежения за рыболовными судами. Эта система позволяет в реальном времени контролировать местоположение крупных рыбопромысловых судов.

5.2. Сотрудничество с социальными партнерами

Инспекции труда могут достигать своих целей только при эффективном сотрудничестве с работодателями и работниками. Существуют разные способы взаимодействия между социальными партнерами и инспекциями труда:

Организации работодателей. Результативность деятельности служб инспекции труда значительно повышается, если работодатели и их представители поддерживают их своими согласованными действиями и считают, что эти службы оказывают им услуги. Способствовать диалогу и сотрудничеству могут центральные объединения работодателей.

Организации работодателей могут также способствовать продвижению трудовых норм в сельских районах, устанавливая стратегические связи с фермерскими союзами (организациями производителей сельскохозяйственной продукции), кооперативами и другими членскими организациями в сельской местности.

Растет число стран, где инспекторы труда проводят обучение персонала или представителей работодателей (например, инженеров по технике безопасности и медсестер служб гигиены труда). В секторе малого предпринимательства работодателям и работникам все чаще предлагаются – в рамках выполняемых инспекциями функций – программы подготовки, в которых элементы делового управления сочетаются с основами охраны труда.

Консорциумы сельских работодателей. «Консорциум» – это формальное объединение индивидуальных сельских производителей, единственная цель которого – прямой найм сельских ра-

ботников. В отличие от кооператива консорциум представляет собой объединение, в котором ответственность членов ограничивается только трудовыми вопросами (т.е. вопросы производства, дистрибуции и т.п. сюда не входят). Консорциумы являются своего рода коллективными сельскими работодателями, которые нанимают отдельных работников точно так же, как это официально делает любая компания.

Сельский консорциум в Бразилии

Первооткрывателями сельских консорциумов стали бразильские инспекторы труда, которые при инспектировании ферм в новом зерновом районе на северо-западе штата Минас-Жерайс в конце 1990-х годов обнаружили повсеместное распространение незаконной практики найма. Эта практика заключалась в создании фальшивых трудовых кооперативов и использовании посредников («гатос») малыми и средними сельскими работодателями из-за «непомерно высоких финансовых и административных издержек, связанных с официальным наймом работников в соответствии с системой “разрешений на работу”»⁵⁰.

В 2001 году 3500 сельских производителей в 103 консорциумах помогли урегулировать статус занятости 65 тыс. работников. В 2008 году в Бразилии существовало уже более 150 консорциумов, в том числе 46 – в штате Минас-Жерайс. Такие консорциумы наиболее эффективны в районах с системами орошения и регионах с диверсифицированными сельскохозяйственными культурами, где имеется возможность разносить сроки уборки урожая⁵¹.

Консорциум – это решение, которое позволяет соблюдать правовой принцип распространения формальной занятости и в то же время обеспечивает эффективное распределение временной рабочей силы в сельских районах. Члены консорциума совместно несут административные расходы, вносят обязательные платежи на пособия работникам (например, пенсионные пособия, пособия по безработице) и отвечают за соблюдение норм охраны труда. Что касается работников, то консорциумы обеспечивают им возможность более долгосрочной занятости при перемещении с одной фермы на другую и право пользоваться всеми предусмотренными законом льготами. Кроме того, консорциумы упрощают отношения между производителями и инспекторами, поскольку последние могут контролировать работу консорциумов по ежемесячным отчетам, не инспектируя при этом каждое отдельное сельское владение, что способствует уменьшению давления, ощущаемого фермерами.

Профсоюзы. Работники (работающие по найму) – главные клиенты служб инспекции труда. Поэтому необходимо, чтобы между инспекторами труда и работниками существовали тесные отношения, построенные на доверии. Такие отношения могут быть установлены с профсоюзами, а также – в рамках предприятия – с представителями работников в трудовых советах и комитетах по охране труда, с профсоюзными организаторами и представителями по вопросам безопасности и гигиены труда.

Национальные трехсторонние органы. В ряде стран в качестве основы для сотрудничества организаций работников, работодателей и инспекции труда в области охраны труда создается национальный консультативный орган, имеющий трехсторонний состав и общие полномочия в сфере трудовых вопросов.

⁵⁰ В Бразилии официально оформленный работник имеет установленное законом разрешение на работу, в котором его работодатели обязаны отмечать все новые трудовые договоры и все изменения в существующем договоре. Таким образом, формируется история занятости работника. Это разрешение дает работникам право на получение льгот и пособий, оплачиваемых работодателем (заработная плата, пенсионное пособие, страхование по безработице и т.д.), и в то же время обязывает компании нести определенные затраты, например, на уплату налогов и взносов, из которых финансируются пособия по социальному обеспечению.

⁵¹ Pires, R. Promoting sustainable compliance: Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil. *International Labour Review*, Vol. 147 (2008), no. 2–3, p. 208.

В некоторых странах, в частности в Венгрии, Испании, Португалии, Румынии, Словении, Великобритании и Финляндии, были созданы трехсторонние органы, специально ориентированные на сельскохозяйственный сектор. К числу основных вопросов, которыми активно занимаются такие органы, относятся несчастные случаи и профессиональные заболевания, профессиональная подготовка, заработная плата и рабочее время.

Трехсторонние структуры в Великобритании

Комитет по регулированию заработной платы в сельском хозяйстве (Agricultural Wages Board)⁵² – независимый орган, который по закону обязан устанавливать минимальную заработную плату для сельскохозяйственных работников в Англии и Уэльсе. Комитет также обладает правом по собственному усмотрению принимать решения относительно других условий работы по найму, например, относительно выходных дней и пособий по болезни.

Консультативный комитет по сельскохозяйственной отрасли (Agriculture Industry Advisory Committee)⁵³ стал первым консультативным комитетом, созданным Управлением (на момент создания – Комиссией) по вопросам безопасности и гигиены труда Великобритании (Health and Safety Executive). Этот комитет проводит заседания два-три раза в год и является источником независимых экспертных оценок и консультаций. Комитет выступает в роли рупора сельскохозяйственного сектора, отражая его взгляды и выявляя существующие помехи в работе. Он прогнозирует будущие структурные изменения в сельском хозяйстве, оценивает их вероятные последствия для охраны труда и содействует разработке соответствующих стратегий.

5.3. Налаживание новых партнерских связей

Укрепление инспекций труда и расширение их служб занимают центральное место в усилиях по продвижению трудовых прав и норм в сельских районах. Однако ограниченность ресурсов служб инспекции труда означает, что они могут повысить эффективность своей работы, только если наладят партнерские отношения с обширной группой организаций, с некоторыми из которых, возможно, не совсем знакомы (например, группы по правам человека, по правам меньшинств, женщин, детей, различные общественные деятели)⁵⁴. Установление новых связей возможно со следующими потенциальными партнерами:

Важнейшую роль в продвижении и поддержке социальных и трудовых принципов и ценностей могут играть **средства массовой информации**, способствующие развитию и укреплению культуры уважения основополагающих принципов и прав в сфере труда. Стратегический союз со СМИ дает возможность организовывать информационно-разъяснительные кампании по вопросам прав работников и создавать положительный образ инспекции труда как инструмента экономического и социального развития.

Консультанты по распространению сельскохозяйственных знаний, имеющиеся в министерствах сельского хозяйства, обычно гораздо более многочисленны, чем инспекторы труда, кроме того, они намного мобильнее и постоянно посещают сельские районы. Эти консультанты работают непосредственно с фермерами и фермерскими группами, пользуются у них авторитетом и вызывают доверие. Для инспекций они могут стать важными переносчиками информации о вопросах труда

⁵² Agricultural Wages Board for England and Wales. <http://www.defra.gov.uk/foodfarm/farmmanage/working/agwages/awb/index.htm>

⁵³ Agriculture Industry Advisory Committee: <http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/iacs/aiac/further-information.htm>

⁵⁴ Deshingkar, P. Extending labour inspections to the informal sector and agriculture. Overseas Development Institute, Chronic Poverty Research Centre, UK. Working Paper November No. 154, 2009. http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication_files/WP154%20Deshingkar.pdf

и предупредительных мерах, однако, как и торговцам сельскохозяйственными машинами, инструментами и химикатами, знаний и подготовки по вопросам труда и его охраны в сельском хозяйстве им не хватает.

Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН (ФАО) совместно с национальными министерствами сельского хозяйства и их службами по распространению сельскохозяйственных знаний координируют реализацию учебных программ и работу сетевых структур в рамках **«Полевых школ фермеров»** и **«Жизненных школ фермеров»**. Эти учебные инициативы представляют собой организуемые на местах занятия, на которых группы взрослых или юных фермеров собираются и изучают определенные темы – от комплексных мер по борьбе с вредителями, вопросов животноводства и земледелия до видов деятельности, приносящих доход. В рамках «Полевых школ фермеров» рассматриваются такие вопросы, как бедность, ВИЧ/СПИД, безземелье, домашнее насилие и школьная посещаемость детей. В «Полевых и жизненных школах юных фермеров» используются программы вышеупомянутых двух школ, адаптированные с учетом потребностей и положения подростков и молодежи. Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН и Международная программа МОТ по искоренению детского труда совместно подготовили учебный модуль по детскому труду, предназначенный для всех этих трех видов фермерского обучения⁵⁵.

Еще одним вариантом является расширение сферы деятельности инспекции труда путем объединения усилий с **организациями системы здравоохранения**. Инспекции труда могут взаимодействовать с работниками первичной медико-санитарной помощи, действующими в деревнях и сельских общинах, находя общие интересы и дополняя друг друга. Необходимо создавать взаимодополняющие системы для охраны здоровья сельскохозяйственных работников, поскольку, как утверждает Всемирная организация здравоохранения, «с появлением новых сельскохозяйственных технологий сельское хозяйство стало отраслью, для которой систем, основанных на инспектировании (труда), недостаточно. Инспекции труда могут взаимодействовать с работниками первичной медико-санитарной помощи, действующими в деревнях и сельских общинах, находя общие интересы и дополняя друг друга»⁵⁶.

Инспекции труда могут конструктивно взаимодействовать с **организациями производителей сельскохозяйственной продукции**, включая юных фермеров. Национальные ассоциации можно привлекать к поддержке информационно-разъяснительных кампаний по отдельным вопросам труда, касающимся их членов. Юным фермерам можно предлагать организовывать мероприятия на темы, связанные, например, с охраной труда. Можно проводить конкурсы на тему «Эффективность и безопасность», оценивая участников не только по практическим результатам каких-то повседневных фермерских работ, но и по тому, насколько безопасно выполняются эти работы.

Практически в каждой стране имеются **фермерские и сельскохозяйственные кооперативы**. Инспекции труда могут сотрудничать с кооперативами первичного, среднего и высшего уровня различными способами, включая следующие:

- проведение аудитов кооперативов, охватывающих такие вопросы, как реализация трудовых прав, соблюдение норм охраны труда и обеспечение надлежащих условий труда для их работников, а также для работников различных производителей в кооперативных цепочках поставок;
- использование кооперативных учебных колледжей и сетевых структур выездного обучения для информирования и подготовки сельских работников и жителей по вопросам защиты работников, охраны труда и инспекции труда;
- проведение совместно с кооперативами работы среди местных жителей и групп с целью их информирования о трудовых правах, о нормах охраны труда и об инспектировании труда.

⁵⁵ Getting started! Running a Junior Farmer Field & Life School. FAO, Rome 2007.

⁵⁶ Учебное пособие по гигиене труда, разработанное Всемирной организацией здравоохранения для работников первичной медико-санитарной помощи (World Health Organization. Occupational health: A manual for primary health care workers).

Кооперативы могут учитывать вопросы, связанные с продвижением трудовых прав и норм охраны труда, в своих кампаниях (например, в национальных и международных кампаниях по ликвидации нищеты, в образовательных инициативах и в усилиях по искоренению детского труда)⁵⁷.

Многонациональные компании (МНК), которые называются также транснациональными корпорациями, способны оказывать огромное влияние на практику трудовых отношений как в собственной экономической деятельности, так и в деятельности предприятий, входящих в их производственно-сбытовые цепочки. Многие МНК сейчас предпринимают инициативы в области корпоративной социальной ответственности, обязуясь улучшать и усиливать социальные, экономические и экологические компоненты своей деятельности, в том числе касающиеся трудовых норм и стандартов охраны труда. Некоторые также требуют соблюдения таких норм и стандартов от своих поставщиков.

Что касается инспекции труда и **частных, добровольных схем аудита и сертификации**, то в 2006 году Административный совет МОТ при обсуждении вопроса об инспекции труда признал: «В последние годы мы стали свидетелями резкого роста частных систем для оценки поведения частных (а иногда и государственных) предприятий по отношению к работникам. Такие схемы обладают потенциалом для продвижения достойного труда, поскольку они способны задействовать многих участников в цепочках поставок, создавать стимулы, обеспечивать доступ к рынкам и содействовать передаче технологий, что в конечном счете может способствовать социально-экономическому совершенствованию предприятий».

В то же время Административный совет подчеркнул, что «с точки зрения МОТ, добровольные формы саморегулирования могут служить **дополнением** к государственному регулированию, но не альтернативой ему».

Данный вопрос уже затрагивался в разработанном МОТ руководстве по инспекции труда в лесном хозяйстве. Независимая сертификация лесов третьей стороной (неправительственной организацией) стала распространяться в лесном хозяйстве с начала 1990-х годов. Существуют две главные международные системы сертификации лесов, которые обеспечивают учет международных трудовых норм при проведении сертификационных аудитов. Это система Лесного попечительского совета (Forest Stewardship Council, FSC) и система Программы стимулирования сертификации лесов (Programme for the Endorsement of Forest Certification, PEFC). Кроме того, определенные требования, касающиеся прав работников, содержатся и в национальных системах, таких как стандарты Индонезийского института экологической маркировки (LEI) и Малазийского совета по лесной сертификации (МТСС).

У инспекций труда имеются возможности и для сотрудничества с **системами (органами) страхования ответственности при несчастных случаях**. В Германии работодатели и работники в равной степени представлены в руководящих и представительных органах системы страхования от несчастных случаев (ассоциации страхования ответственности работодателей). Благодаря этому у них имеется возможность оказывать постоянное влияние на политику и методы работы обществ страхования ответственности⁵⁸.

Сотрудничество с изготовителями, конструкторами и поставщиками оборудования и материалов. Причиной многих травм и/или случаев ухудшения состояния здоровья в сельском хозяйстве являются ненадежное оборудование и опасные вещества – различные ручные инструменты и приспособления, сельскохозяйственные прицепы, строения и пестициды. Ввиду этого инспекции труда могут конструктивным образом тратить время и ресурсы, обеспечивая, чтобы предприятия в сельскохозяйственных цепочках поставок выполняли свои правовые обязанности и чтобы риски, связанные с ненадежным оборудованием и вредными веществами, ограничивались еще в их источнике.

⁵⁷ Cooperating out of Child Labour: Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour. ILO Cooperative Programme, ILO IPEC, International Co-operative Alliance, ILO, Geneva, 2009.

⁵⁸ Labour inspection in Germany. EU Senior Labour Inspectors Committee, Brussels, 2005.

Многие **религиозные и церковные организации и группы** оказывают помощь бедному сельскому населению во всем мире, взаимодействуя, в частности, с мелкими фермерами и их сообществами. Одним из примеров является кампания по вопросу продовольственной безопасности, проводимая Экуменическим правозащитным альянсом (Ecumenical Advocacy Alliance). Некоторые религиозные группы открыто выступают в защиту прав работников. Например, Совет церквей США в своем «Заявлении о социальных идеалах» поддерживает право работников на ведение коллективных переговоров⁵⁹. Кроме того, многие приходские группы используют радиовещание. Например, женские приходские группы в западной части Кении организуют регулярные передачи на местных радиостанциях с дальностью действия 10–15 км. Инспекция труда Фиджи взаимодействует по вопросам труда с религиозными лидерами фиджийской и индийской общин в рамках межведомственного проекта по трудовым и социальным вопросам, координируемого Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ).

Инспекции труда могут сотрудничать со **школами (колледжами) и учителями**, в том числе с сельскохозяйственными колледжами и учебными центрами, в целях предоставления ученикам и студентам доступной для понимания информации о сфере труда, правах работников и инспекции труда. Например, в Нигере инспекторы труда проводят специальные занятия в школах и учебных центрах. Обеспечивая соблюдение норм охраны труда на предприятиях, инспекторы могут косвенным образом способствовать занятости молодежи и ее обучению по программам ученичества при достойных условиях труда в таких секторах, как сельское хозяйство.

Когда инспекции труда имеют дело с такими вопросами общественной значимости, как детский труд и миграция, особое значение приобретает сотрудничество с **неправительственными организациями (НПО)**. Организации гражданского общества и СМИ взяли на себя надзорно-контрольные функции, чтобы оказывать давление на компании, добиваясь от них улучшения условий труда для работников, и одновременно бороться с системными недостатками в официальной системе инспекции труда. Такая тактика оказалась более успешной там, где речь идет о работниках международных производственно-сбытовых цепочек, или там, где международные компании находятся под пристальным наблюдением международных правозащитных организаций и НПО. Работники, которые не имеют отношения к глобальным цепочкам поставок и компаниям, продолжают страдать от своей малозаметности и неудовлетворительных условий труда, несмотря на усилия, предпринимаемые профсоюзами и НПО.

Сотрудничество с **экологическими организациями**. Сельскохозяйственные работы, такие как применение пестицидов, способны не только причинять вред работникам и местным жителям, но и приводить к сохранению остатков вредных веществ в продуктах питания, загрязнять воздух, почву и воду, а также наносить ущерб дикой природе (биоразнообразию). Инспекции труда некоторых стран обязаны по закону охранять окружающую среду, в том числе обеспечивать контроль за остатками пестицидов в продуктах питания. Инспекторы Управления по вопросам безопасности и гигиены труда Великобритании в соответствии с законодательством о защите окружающей среды уполномочены контролировать применение пестицидов для того, чтобы не допускать чрезмерного накопления их остатков в продуктах питания и предотвращать загрязнение водных объектов⁶⁰. Шведское управление по контролю за условиями труда (инспекция труда) также следит за соблюдением определенных положений Экологического кодекса Швеции, касающихся генетически модифицированных микроорганизмов⁶¹.

Следуя рекомендациям, содержащимся в Венской декларации и программе действий ООН (1993 г.), многие страны создали **национальные правозащитные механизмы**, которыми могут воспользоваться граждане для подачи жалоб о нарушениях прав человека, в том числе трудовых прав.

⁵⁹ US Council of Churches: Social Ideals Statement. <http://ibew.org/eworkers/organize/Religions%20All%20Agree.pdf>

⁶⁰ Food and Environment Protection Act, 1985. <http://www.pesticides.gov.uk/approvals.asp?id=329>

⁶¹ Labour inspection in Sweden. European Union Senior Labour Inspectors Committee, Brussels, 2005.

Эффективное сотрудничество между системой инспекции труда и национальным правозащитным механизмом в таких странах является весьма полезным и должно поддерживаться.

Понятие **«социальная экономика»** используется для обозначения предприятий и организаций, характерная особенность которых заключается в том, что они производят товары, услуги и знания, преследуя одновременно экономические и социальные цели и способствуя солидарности. Примерами являются кооперативы, общества взаимопомощи, ассоциации, фонды и социальные предприятия. Инспекция труда может помочь обеспечить, чтобы соответствующие организации получали доступ к ее службам и поддерживали их деятельность.

В общем, инспекции труда и их организации-партнеры могут дополнять друг друга. Инспекция труда вправе и обязана принимать меры в случае нарушения законодательства, в то время как другие стороны могут иметь больше связей, лучше понимать трудности работодателей и обладать более полными сведениями о нарушениях закона. В то же время инспекции труда и их потенциальные организации-партнеры должны разделять общие принципы, ценности и цели в том, что касается продвижения и обеспечения достойных условий труда и занятости в сельских районах.

Новые подходы. В целях повышения своей эффективности некоторые инспекции труда внедряют и испытывают новые подходы в своей деятельности.

«Зеленые» рабочие места и инспекция труда⁶²

В 2009 году в бразильском штате Мату-Гросу был запущен пилотный проект, касавшийся «зеленых» рабочих мест⁶³ и инспекции труда. В рамках этого проекта были разработаны учебные материалы и организован специальный ознакомительный курс для инспекторов труда. В ходе этого курса, получившего название ««Зеленые» рабочие места и инспекция труда – новый взгляд на продвижение достойного труда», инспекторы познакомились с понятиями ««зеленое» рабочее место» и «достойный труд» и учились распознавать, когда «зеленое» рабочее место не является достойным (чтобы затем давать необходимые рекомендации или применять соответствующие санкции) и когда предположительно достойная работа не является «зеленой» (чтобы сообщать об этом в компетентные органы). Основная цель такого подхода заключалась в следующем:

- апробировать инновационные и жизнеспособные решения и новые подходы в деятельности инспекции труда;
- способствовать интеграции вопросов труда в программы устойчивого развития;
- повысить культуру взаимодействия с другими органами таким образом, чтобы экологическая инспекция оказывала содействие инспекции труда, предоставляя последней доступ к своим базам данным и средствам спутникового мониторинга сельских районов.

⁶² Exploring the link between Green Jobs and Labour Inspection. A new look at the promotion of decent work (*Una Nueva Mirada para la Promoción del Trabajo Decente*). Andrea Araujo, ILO, 2011.

⁶³ Green jobs: Jobs and activities that contribute to the preservation or the restoration of the environmental quality, and, at the same time, fulfill the labor demands including fair remuneration, safe working conditions, and respect for workers' rights. (Muçouçah, 2009).

УПРАЖНЕНИЯ

Упражнение 1

НАЗВАНИЕ	Инспекция труда в сельских районах: приоритеты и программа действий
ЦЕЛЬ	Обосновать необходимость создания служб инспекции труда в сельских районах путем определения основных приоритетов и программ и найти оптимальные способы, чтобы донести эту информацию до ответственных лиц в правительстве.
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Какие должны быть основные приоритеты и программы действий у инспекции труда в сельских районах вашей страны? Какой бюджет вы бы выделили на каждый из этих приоритетов и на каждую их этих программ? (Некоторые из возможных элементов таких программ указаны ниже в приложении.) ✓ Как, по вашему мнению, и кому в правительстве следует сообщить о приоритетах и программах инспекции труда? ✓ Каким образом инспекции труда могут улучшить координацию действий и сотрудничество с соответствующими правительственными учреждениями, чтобы усилить поддержку сельских работников?
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).

Упражнение 1 

Возможные элементы программы действий

- ✓ не допускать исключения сельскохозяйственных и сельских работников из сферы действия трудового законодательства и добиваться, чтобы они были охвачены деятельностью служб инспекции труда;
- ✓ поддерживать более жесткое законодательство, обеспечивающее защиту работников всех секторов;
- ✓ содействовать интеграции служб инспекции труда с тем, чтобы инспекция труда в сельских районах стала такой же, как в промышленности и торговле;
- ✓ определять приоритеты касательно тех мест или секторов, где требуется превентивное инспектирование;
- ✓ создать реестр сельскохозяйственных предприятий;
- ✓ разрабатывать политику в отношении расследования жалоб и несчастных случаев, контроля за условиями занятости и случаями ухудшения состояния здоровья с тем, чтобы инспекторы не оказывались перегруженными краткосрочными делами, мешающими осуществлять более важные профилактические мероприятия;
- ✓ разрабатывать политику в отношении применения санкций и, в частности, указания инспекторам относительно соблюдения баланса между предоставлением помощи, рекомендаций и информации, с одной стороны, и правоприменительными действиями и возбуждением судебных разбирательств – с другой;
- ✓ добиваться увеличения финансирования инспекции труда, позволяющего принимать на службу достаточное количество инспекторов и обеспечивать их надлежащую подготовку и возможности для реального выполнения ими своих служебных обязанностей, например, путем выделения соответствующих средств на транспорт и информационные технологии;
- ✓ способствовать проведению соответствующей профессиональной подготовки и внедрению системы квалификаций, в том числе по вопросам охраны труда, для работников, фермеров и управляющих сельскохозяйственными предприятиями;
- ✓ поддерживать и по возможности финансировать инспекции труда и другие организации, которые издают и распространяют – при необходимости также на местных языках и диалектах – краткие руководства, посвященные опасностям, рискам и предупредительным мерам в сельском и лесном хозяйстве и в других опасных видах сельской деятельности, в том числе рекомендации по профилактике травматизма и заболеваемости среди детей на фермах

Упражнение 2

НАЗВАНИЕ	Структура, содержание деятельности и ресурсы сельской инспекции труда
ЦЕЛЬ	Рассмотреть содержание деятельности и структуру служб инспекции труда в сельском хозяйстве вашей страны и обсудить, какие должностные лица или представители каких органов могли бы оказывать им содействие.
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обсудите различные способы построения служб инспекции труда в сельском хозяйстве, предусмотренные в п. 3 статьи 7 Конвенции МОТ № 129: <ul style="list-style-type: none"> ■ единый орган инспекции труда, отвечающий за все секторы экономики; ■ специализированная служба инспекции сельского хозяйства; ■ другие модели, представляющие собой нечто среднее между этими двумя вариантами. ✓ Подумайте, охватывает ли или должна ли охватывать система инспекции труда в вашей стране сельских наемных и самозанятых работников. ✓ Взяв за основу нижеприлагаемый список, обсудите, каким должно быть содержание деятельности у инспекции труда в вашей стране. У инспекторов труда уже и так слишком много обязанностей или же их функции следует расширить? Имеются ли доводы в пользу большей специализации инспекции труда?
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).

Упражнение 2 

Содержание деятельности инспекции труда в сельском хозяйстве

- ✓ Продвижение охраны труда и профилактика несчастных случаев (связанных и не связанных со смертельным исходом) и заболеваний, в том числе расследование несчастных случаев и случаев связанного с работой ухудшения состояния здоровья; объекты социально-бытового назначения.
- ✓ Защита уровня доходов (включая минимальный уровень оплаты труда), в том числе проверка ведомостей заработной платы и оплаты за сверхурочную работу.
- ✓ Проверка журналов учета рабочего времени и сверхурочной работы, выходных и периодов отдыха, включая отпуска по болезни и по беременности и родам.
- ✓ Расследование жалоб по поводу заработной платы, условий труда, охраны труда и т.д.
- ✓ Защита мигрантов и других категорий уязвимых работников (принудительный труд, кабальный труд, детский труд).
- ✓ Принятие мер по борьбе с дискриминацией (например, в связи с гендерной идентичностью, национальным происхождением, действительным или предполагаемым ВИЧ-статусом).
- ✓ Выплата компенсаций за производственные травмы.
- ✓ Вопросы занятости (от неофициальной занятости и получения разрешений на работу до расширения возможностей трудоустройства, включая реализацию программ профессионального подготовки).
- ✓ Контроль за уплатой взносов в фонды социального обеспечения.
- ✓ Занятость молодежи.
- ✓ Работники с особыми потребностями (например, лица с ограниченными возможностями).
- ✓ Вопросы трудовых отношений и контроль за соблюдением коллективных договоров, социальный диалог.
- ✓ Проверка бытовых условий.
- ✓ Охрана окружающей среды и меры по защите продуктов питания.

Упражнение 3

НАЗВАНИЕ	Усиление защиты уязвимых групп работников
ЦЕЛЬ	Обсудить, какие группы работников в вашей стране могут нуждаться в особых мерах поддержки и каким образом можно повысить уровень их защиты.
ЗАДАНИЕ	<p>Подумайте и скажите, какие из нижеперечисленных групп работников должны пользоваться особым вниманием инспекции труда и как инспекция труда должна помогать данным категориям уязвимых работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ поденные работники; ✓ временные работники; ✓ сезонные работники; ✓ трудящиеся-мигранты (и их семьи); ✓ работники из числа представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни; ✓ жертвы принудительного и кабального труда; ✓ работающие дети и их семьи; ✓ работники с действительным или предполагаемым статусом ВИЧ-инфицированных лиц.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).

Упражнение 4

НАЗВАНИЕ	Налаживание новых партнерских связей
ЦЕЛЬ	Найти новых потенциальных союзников и партнеров, способных помочь укрепить и расширить инспекцию труда в сельских районах, и обсудить способы сотрудничества с ними.
ЗАДАНИЕ	<p>В нижеприведенном списке найдите своих потенциальных союзников и партнеров, а затем запишите по два способа сотрудничества с каждым из тех, кого выбрали:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ суды; ✓ полиция; ✓ средства массовой информации; ✓ сельскохозяйственные профсоюзы; ✓ организации работодателей, в том числе растениеводческие и животноводческие профессиональные ассоциации; ✓ организации производителей сельскохозяйственной продукции, в том числе ассоциации мелких фермеров-арендаторов; ✓ конструкторы, изготовители и поставщики сельскохозяйственных машин и другого оборудования; ✓ консультанты по распространению сельскохозяйственных знаний; ✓ медицинские работники; ✓ религиозные организации; ✓ общественные сетевые структуры и группы; ✓ кооперативы; ✓ школы, колледжи и учителя; ✓ транснациональные компании; ✓ частные системы аудита или сертификации; ✓ системы (органы) страхования ответственности при несчастных случаях; ✓ экологические ассоциации и органы; ✓ НПО; ✓ организации по защите прав человека; ✓ другое.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).

БИБЛИОГРАФИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

Labour inspection: General Survey of the reports concerning the Labour Inspection (...) ILO (Geneva), International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report III (Part 1B).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_108572.pdf

World Development Report 2008: Agriculture for development. World Bank, Washington D.C, 2008.

http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2008/Resources/WDR_00_book.pdf

The Millennium Development Goals Report 2009. UN Department of Economic and Social Affairs, New York, July 2009.

http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2009/MDG_Report_2009_En.pdf

The path of deliverance: Organizing and empowering rural informal economy workers. Ed. Hague, T., & Varghese, S. ILO subregional office for South Asia, New Delhi, 2007.

Labour inspection: A guide to the profession. ILO, Geneva, 2002.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108665.pdf

Strategies and practice for effective Labour Inspection. Governing Body, 297th Session, Committee on Employment and Social Policy, Geneva, November 2006. ILO GB.297/ESP/3.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_esp_3_en.pdf

Labour administration: To ensure good governance through legal compliance in Latin America. LAB/ADMIN, ILO, Geneva, 2009, Working Document No. 1.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_116044.pdf

Agriculture: hazardous work. ILO, Geneva, 2010.

http://www.ilo.org/safework/info/lang-en/WCMS_110188/index.htm

Reaching the rural poor: A renewed strategy for rural development. World Bank, Washington D.C, 2008.

Labour inspection and the micro-foundations of decent work in the globalized economy. ILO, Geneva, 2006.

Rural development and poverty reduction: Is agriculture still the key? G. Anriquez and K. Stamoulis; FAO, Rome, June 2007.

<ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/010/ah885e/ah885e.pdf>

Rural labour markets and poverty in Sub-Saharan Africa. Leavy, J., and White, H. Institute of Development Studies, University of Sussex, UK.

Rural inequality, wage employment and labour market formation in Africa. ILO, Geneva, 2010 http://eprints.soas.ac.uk/10308/1/wcms_145084.pdf

Wage workers in agriculture – conditions of employment and work. Report TMAWW/1996, ILO Sectoral Activities Programme, ILO, Geneva, 1996.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/25/en/1/EF0925EN.pdf>

Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking. Working Document No. 7. LAB/ADMIN, ILO, Geneva, 2010.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf

Measures to tackle undeclared work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/25/en/1/EF0925EN.pdf>

Workers and unions on the move: Organizing and defending migrant workers in agriculture and allied sectors. IUF, Geneva, 2008.

<http://www.iufdocuments.org/www/documents/IUFmigrantworkersmanual-e.pdf>

ILO Conclusions on a fair deal for migrant workers in the global economy. ILO, Geneva, ILC92.

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/ilcmig_res-eng.pdf

- Guidelines for labour inspection in forestry. ILO, Geneva, 2006.
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/melif05/guidelines.pdf>
- Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors. ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour, Geneva, 2008.
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf
- ILO Handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors. ILO, Geneva.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110151.pdf
- “Indigenous rural workers in Latin America”, in Top on the agenda: Health and safety in agriculture. ILO, Geneva, Labour Education No. 118/119, 2000.
- The global challenges of labour inspection. Labour Education 2005/3–4, Nos. 140/141, ILO, Geneva.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111444.pdf
- ILO General Survey: Hours of work: From fixed to flexible, 2005.
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>
- Promoting Rural Employment for Poverty Reduction. Report of the Committee on Rural Employment, International Labour Conference, 97th session, June 2008.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091721.pdf
- ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference Geneva 2008.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf
- Agricultural Workers and Their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development*. FAO, ILO, IUF. ILO, Geneva, 2007.
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/new/061005.pdf>
- Wage workers in agriculture – Conditions of Employment and work. ILO Sectoral Activities Programme, Geneva.
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmaww96/tmaww-r.pdf>
- Safety and health in agriculture. Report VI (1), International Labour Conference, Geneva, 88th session, 2000.
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-vi-1.htm>
- ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health: An in-depth study for discussion with a view to the elaboration of a plan of action for such activities, International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003, Annex II.
- Code of Practice on Safety and Health in Forestry Work (2nd edition). ILO, Geneva, 1998.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107793.pdf
- Code of Practice on safety and health in agriculture. ILO, Geneva, 2010.
http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-en/WCMS_146099/index.htm
- Series of Training Manuals on Health, Safety and Environment for Agricultural Workers. ILO ACTRAV & IUF. ILO, Geneva, 2005.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111413.pdf
- Work Improvement in Neighbourhood Development programme (WIND): ILO, 2005.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099075.pdf
- The good practices of labour inspection in Brazil: the eradication of labour analogous to slavery / International Labour Office.– Brasilia: ILO, 2010.
<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=512>
- Informal economy, undeclared work and labour administration. ILO, Geneva, 2005.
<https://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/informal.pdf>
- WISE + Module 6 “Create a respectful workplace”. Action Manual – ILO, Geneva, 2009.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145381.pdf

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СОДЕРЖАНИЕ КОНВЕНЦИЙ МОТ ОБ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА, ИМЕЮЩИХ ОСОБУЮ АКТУАЛЬНОСТЬ ДЛЯ СЕЛЬСКИХ РАЙОНОВ

Среди конвенций об инспекции труда, принятых Международной организацией труда, актуальное значение для сельской местности имеют в первую очередь следующие две:

- Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)⁶⁴, которая закладывает основы для построения системы инспекции труда;
- Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)⁶⁵, которая закладывает основы для распространения сферы действия инспекции труда на сельскохозяйственных работников, в том числе на работников, не имеющих трудовых отношений, а также отношений зависимости или подчиненности.

Хотя в Конвенции МОТ № 129 и признается необходимость проводить «разграничение между сельским хозяйством, с одной стороны, и промышленностью и торговлей, с другой», эти две конвенции построены таким образом, что различие между городской и сельской местностью в них не делается. В действительности городские и сельские районы образуют некий континуум (сплошную среду) и неразрывно связаны. Однако, учитывая преобладание сельского хозяйства в сельской местности большинства стран и признавая актуальность Конвенции МОТ № 81 для сельских работников, авторы настоящего модуля сосредоточили основное внимание на работниках сельского хозяйства и смежных областей, включая лесное хозяйство, в соответствии с тем, что предусматривает Конвенция МОТ № 129.

В основу Конвенции МОТ № 129 положена Конвенция МОТ № 81, поэтому положения обоих документов по большей части совпадают. Специфические термины и добавления в Конвенции МОТ № 129 (отличия от Конвенции МОТ № 81) выделены другим шрифтом.

Определения: Конвенция МОТ № 129, статья 1, п. 1. Под термином «сельскохозяйственное предприятие» понимаются предприятия или части предприятий, занимающиеся обработкой земли, животноводством, лесным хозяйством, садоводством, первичной переработкой продуктов сельского хозяйства самим земледельцем или любыми другими видами сельскохозяйственной деятельности.

Конвенция МОТ № 129, статья 1, п. 2. «Компетентный орган власти (т.е. инспекция труда) ... *проводит разграничение между сельским хозяйством, с одной стороны, и промышленностью и торговлей, с другой, таким образом, чтобы не исключить ни одно сельскохозяйственное предприятие из национальной системы инспекции труда*».

Система инспекции труда: Конвенция МОТ № 81 (статьи 1 и 22) и Конвенция МОТ № 129 (статья 3) обязывают ратифицирующие их государства – члены МОТ иметь систему инспекции труда на промышленных и торговых предприятиях и/или в сельском хозяйстве.

Сфера действия: Конвенция МОТ № 129, статья 4. «Система инспекции труда в сельском хозяйстве применяется к сельскохозяйственным предприятиям, на которых работают трудящиеся по найму или ученики, независимо от вида их вознаграждения и типа, форм или продолжительности их трудового договора».

Конвенция МОТ № 129, статья 5, п. 1. «Любой член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может в заявлении, сопровождающем ратификацию, взять на себя обязательство рас-

⁶⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c081_ru.htm

⁶⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c129_ru.htm

пространить свою систему инспекции труда в сельском хозяйстве также на одну или несколько из следующих категорий лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях:

- a) арендаторы, не использующие наемного труда, издольщики и сельскохозяйственные трудящиеся аналогичных категорий;
- b) лица, участвующие в коллективном хозяйстве, как, например, члены кооператива;
- c) члены семьи руководителя сельскохозяйственного предприятия согласно определению национального законодательства».

Функции: Конвенция МОТ № 129, статья 6, п. 1. «Система инспекции труда в сельском хозяйстве имеет следующие функции:

- a) обеспечивать применение положений законодательства в области условий труда и защиты трудящихся на работе, как, например, положений о рабочем времени, заработной плате, *еженедельном отдыхе и отпусках*, безопасности труда, здравоохранении и бытовом обслуживании, использовании труда *женщин*, детей и подростков, и по другим подобным вопросам, в той мере, в какой контроль за соблюдением указанных положений возложен на инспекторов труда;
- b) предоставлять техническую информацию и консультации предпринимателям и трудящимся в отношении наиболее эффективных средств соблюдения законоположений;
- c) информировать компетентный орган власти о недостатках или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие существующих законоположений, *и представлять им предложения относительно улучшения законодательства».*

Конвенция МОТ № 129, статья 6, п. 2. «Национальное законодательство может возлагать на инспекторов труда в сельском хозяйстве консультативные функции или функции по контролю за применением законоположений, относящихся к условиям жизни трудящихся и их семей».

Центральный орган: Конвенция МОТ № 129, статья 7, п. 1. «В той степени, в какой это совместимо с административной практикой члена Организации, инспекция труда в сельском хозяйстве находится под наблюдением и контролем центрального органа» (компетентный орган). Конвенция МОТ № 129, статья 7, п. 2. «Для федеративного государства, выражение “центральный орган” может означать либо центральный орган федерации, либо центральный орган одной из составных частей федерации».

Конвенция МОТ № 129, статья 7, п. 3. «Инспекция труда в сельском хозяйстве может, например, осуществляться:

- a) единым органом инспекции труда, отвечающим за все секторы хозяйственной деятельности;
- b) единым органом инспекции труда с внутренней функциональной специализацией, обеспеченной благодаря соответствующей подготовке тех инспекторов, на которых будет возложена инспекция труда в сельском хозяйстве;
- c) единым органом инспекции труда с внутренней институциональной специализацией, обеспеченной путем создания технически квалифицированной службы, на сотрудников которой будет возложена инспекция труда в сельском хозяйстве;

⁶⁶ Хотя Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ и отмечает, что применение Конвенции МОТ № 129 не обязательно подразумевает создание специальных служб инспекции труда для сельского хозяйства, он в то же время подчеркивает, что инспекторы труда, действующие в сельском хозяйстве, должны в соответствии со статьями 9 и 11 этой конвенции обладать надлежащей квалификацией и соответствующей подготовкой и что необходимо принимать соответствующие меры для того, чтобы «содействовать эффективному сотрудничеству между службой инспекции труда в сельском хозяйстве, с одной стороны, и правительственными службами, а также общественными или признанными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, с другой стороны».

- d) либо специализированной службой инспекции сельского хозяйства, деятельность которой будет контролироваться центральным органом, располагающим теми же полномочиями в отношении инспекции труда в других областях, например в промышленности, на транспорте и в торговле»⁶⁶.

Государственные служащие: положения статьи 6 Конвенции МОТ № 81 и п. 1 статьи 8 Конвенции МОТ № 129 идентичны: «Персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают прочность служебного положения и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого нежелательного внешнего влияния».

Конвенция МОТ № 129, статья 8, п. 2. *«Насколько это совместимо с национальным законодательством или практикой, члены Организации могут включать в свои системы инспекции труда в сельском хозяйстве сотрудников или представителей профессиональных организаций, деятельность которых дополняла бы работу государственных инспекторов. Этим сотрудникам и представителям должны обеспечиваться гарантия стабильности их функций и независимость от какого бы то ни было нежелательного внешнего влияния».*

Набор инспекторов труда, их квалификация и подготовка: положения статьи 7 Конвенции МОТ № 81 и статьи 9 Конвенции МОТ № 129 практически идентичны. Конвенция МОТ № 129, статья 9 п. 1. «При условии соблюдения всех требований набора сотрудников государственных служб, которые могут предписываться национальным законодательством, инспектора труда в сельском хозяйстве набираются исключительно на основании их пригодности к выполнению задач, которые будут на них возложены». Конвенция МОТ № 129, статья 9 п. 3. «Инспектора труда в сельском хозяйстве получают соответствующую подготовку для осуществления своих функций, и принимаются меры, чтобы обеспечить им надлежащее дополнительное обучение в процессе их работы».

Гендерный аспект: положения статьи 8 Конвенции МОТ № 81 и статьи 10 Конвенции МОТ № 129 идентичны: «В состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так и женщины. В случае необходимости, на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться специфические задачи».

Количество инспекторов: положения статьи 10 Конвенции МОТ № 81 и статьи 14 Конвенции МОТ № 129 идентичны: «Число инспекторов труда в промышленности, торговле или сельском хозяйстве должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы ...»

Офисные помещения, оборудование, транспорт, возмещение расходов: положения статьи 11 Конвенции МОТ № 81 и статьи 15 Конвенции МОТ № 129 в основном одинаковы, однако п. 1 статьи 15 Конвенции МОТ № 129 гласит: «Компетентный орган власти принимает необходимые меры для того, чтобы в распоряжении инспекторов труда в сельском хозяйстве имелись: а) местные бюро, расположенные с учетом географического положения сельскохозяйственных предприятий и существующих средств связи, оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные, по мере возможности, для всех заинтересованных лиц; б) транспортные средства, необходимые для осуществления их функций в случае, если нет соответствующих средств общественного транспорта».

Документы, удостоверяющие полномочия инспекторов труда: положения п. 1 (а–с) статьи 12 Конвенции МОТ № 81 и пп. 1 и 3 статьи 16 Конвенции МОТ № 129 по сути одинаковы, хотя в Конвенции МОТ № 129 используются более современные формулировки.

Конвенция МОТ № 129, статья 16, п. 1. «Инспектора труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право на:

- а) беспрепятственный доступ без предварительного уведомления и в любое время дня или ночи в любое место работы, подлежащее инспекции;

- б) посещение в дневное время всех помещений, которые они имеют достаточно оснований считать подлежащими инспекции;
- с) осуществление контроля, проверки или расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законоположения строго соблюдаются, и в частности:
 - (i) наедине или в присутствии свидетелей опрашивать предпринимателя, персонал предприятия или любое другое лицо, работающее на предприятии, по всем вопросам, относящимся к применению законоположений;
 - (ii) требовать в порядке, предусмотренном национальным законодательством, предоставления любых книг, реестров или других документов, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий жизни и труда, с целью проверки их соответствия законоположениям и снятия с них копий или производства выписок;
 - (iii) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых продуктов, материалов и веществ при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что продукты, материалы, образцы или вещества были изъяты или унесены с этой целью».

Конвенция МОТ № 129, статья 16, п. 2. «Инспектора труда не могут входить, согласно подпунктам а) или б) пункта 1 настоящей статьи, в частное жилище руководителя сельскохозяйственного предприятия, за исключением случаев, когда имеется согласие данного руководителя или особое разрешение компетентного органа власти».

Конвенция МОТ № 81, статья 12, п. 2 и Конвенция МОТ № 129, статья 16, п. 3. «В случае инспекционного посещения инспектора уведомляют о своем присутствии предпринимателя или его представителя, а также трудящихся или их представителей, кроме случаев, когда они считают, что такое уведомление может нанести ущерб эффективному выполнению ими своих функций».

Право требовать устранения недостатков, выдавать предписания: положения пп. 1–3 статьи 13 Конвенции МОТ № 81 и пп. 1–3 статьи 18 Конвенции МОТ № 129 в основном совпадают, однако п. 2 статьи 18 Конвенции МОТ № 129 гласит: «Для того чтобы инспектора труда могли принимать такие меры, они наделяются полномочиями при условии соблюдения права на обжалование в судебные или административные органы, которое может быть предусмотрено законодательством, давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение: ... б) о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению, *вплоть до остановки работы*, в случае непосредственной угрозы здоровью или безопасности труда».

Конвенция МОТ № 129, статья 18, п. 4. «Недостатки, обнаруженные инспектором во время посещения предприятия, а также распоряжения, исходящие от него в соответствии с пунктом 2, или распоряжения, о принятии которых он намерен просить в соответствии с пунктом 3, немедленно доводятся до сведения предпринимателя и представителей трудящихся».

Уведомление о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях: положения статьи 14 Конвенции МОТ № 81 и п. 1 статьи 19 Конвенции МОТ № 129 в основном совпадают, однако п. 2 статьи 19 Конвенции МОТ № 129 гласит: «*Инспектора труда участвуют, по мере возможности, в любом расследовании на месте причин наиболее серьезных несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, в особенности когда они происходят с несколькими трудящимися или имеют смертельный исход*».

Конфликт интересов и соблюдение конфиденциальности: положения статьи 15 Конвенции МОТ № 81 и статьи 20 Конвенции МОТ № 129 идентичны. Инспекторам труда запрещается иметь прямой или косвенный интерес в делах предприятий, находящихся под их контролем, вменяется в обязан-

ность не разглашать производственные и коммерческие тайны и производственные процессы, а также предписывается сохранять абсолютную конфиденциальность источника любой жалобы.

Периодичность инспектирования: положения статьи 16 Конвенции МОТ № 81 и статьи 21 Конвенции МОТ № 129 идентичны: «Сельскохозяйственные предприятия (предприятия промышленности и торговли) инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законоположений».

Судебное преследование: статья 17 Конвенции МОТ № 81 и статья 22 Конвенции МОТ № 129 идентичны: «Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законоположений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному или административному преследованию без предварительного уведомления...» Однако, учитывая более слабое правовое положение некоторых сельских инспекций труда, статья 23 Конвенции МОТ № 129 предусматривает следующее: *«Если сами инспектора труда в сельском хозяйстве не имеют права возбуждать преследование, они должны обладать полномочиями представлять доклады о нарушениях законоположений непосредственно органу власти, уполномоченному возбуждать преследование»*.

Соответствующие санкции: статья 18 Конвенции МОТ № 81 и статья 24 Конвенции МОТ № 129 идентичны: «Национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законоположений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей».

Доклады, представляемые инспекторами: статья 19 Конвенции МОТ № 81 и статья 25 Конвенции МОТ № 129 идентичны: «Инспектора труда или местные инспекционные службы представляют центральному органу инспекции периодические доклады о результатах своей деятельности. Эти доклады составляются согласно предписаниям центрального органа и охватывают вопросы, время от времени указываемые этим органом; они представляются по крайней мере так часто, как этого требует центральный орган, но во всяком случае не реже одного раза в год».

Ежегодный доклад: статья 20 Конвенции МОТ № 81 и статья 26 Конвенции МОТ № 129 полностью идентичны за исключением того, что в п. 3 статьи 26 Конвенции МОТ № 129 применена более строгая формулировка в отношении трехмесячного срока для направления ежегодного доклада в МОТ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. КОНВЕНЦИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ, ИМЕЮЩИЕ ОСОБУЮ АКТУАЛЬНОСТЬ ДЛЯ СЕЛЬСКИХ РАЙОНОВ

Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29).

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

Конвенция 1966 года о свидетельствах о квалификации рыбаков (№ 125).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c125_ru.htm

Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)
и сопровождающая ее Рекомендация № 81.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c081_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r081_ru.htm

Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение
в профсоюзы (№ 87).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm

Конвенция 1949 года о праве на объединение в профсоюзы
и на ведение коллективных переговоров (№ 98).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm

Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)
и сопровождающая ее Рекомендация № 90.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r090_ru.htm

Конвенция 1958 года о плантациях (№ 110) и сопровождающая ее Рекомендация № 110.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c110_ru.htm

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312448:NO

Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
и сопровождающая ее Рекомендация № 111.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_ru.htm

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO

Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)
и сопровождающая ее Рекомендация № 133.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c129_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r133_ru.pdf

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

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

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r146_ru.htm

Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся (№ 141).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c141_ru.htm

Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)

и сопровождающая ее Рекомендация № 164.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r164_ru.htm

Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) и сопровождающая ее Рекомендация № 171.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c161_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r171_ru.htm

Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c169_ru.htm

Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176)

и сопровождающая ее Рекомендация № 183.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c176_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r183_ru.htm

Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)

и сопровождающая ее Рекомендация № 188.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r188_ru.htm

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

и сопровождающая ее Рекомендация № 190.

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

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r190_ru.htm

Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) и сопровождающая ее Рекомендация № 192.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r192_ru.htm

Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе (№ 188) и сопровождающая ее Рекомендация № 199.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c188_ru.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r199_ru.htm

Рекомендация МОТ № 193 о содействии развитию кооперативов (2002).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r193_ru.htm

Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении (2006).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm

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