



«Адский труд»

**Эксплуатация трудовых мигрантов на табачных
плантациях в Казахстане**

Copyright © 2010 Human Rights Watch
All rights reserved.
Printed in the United States of America
ISBN: 1-56432-657-8
Cover design by Rafael Jimenez

Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th floor
New York, NY 10118-3299 USA
Tel: +1 212 290 4700, Fax: +1 212 736 1300
hrwnyc@hrw.org

Poststraße 4-5
10178 Berlin, Germany
Tel: +49 30 2593 06-10, Fax: +49 30 2593 0629
berlin@hrw.org

Avenue des Gaulois, 7
1040 Brussels, Belgium
Tel: + 32 (2) 732 2009, Fax: + 32 (2) 732 0471
hrwbe@hrw.org

64-66 Rue de Lausanne
1202 Geneva, Switzerland
Tel: +41 22 738 0481, Fax: +41 22 738 1791
hrwgva@hrw.org

2-12 Pentonville Road, 2nd Floor
London N1 9HF, UK
Tel: +44 20 7713 1995, Fax: +44 20 7713 1800
hrwuk@hrw.org

27 Rue de Lisbonne
75008 Paris, France
Tel: +33 (1) 43 59 55 35, Fax: +33 (1) 43 59 55 22
paris@hrw.org

1630 Connecticut Avenue, N.W., Suite 500
Washington, DC 20009 USA
Tel: +1 202 612 4321, Fax: +1 202 612 4333
hrwdc@hrw.org

Web Site Address: <http://www.hrw.org>



Июль 2010 г.

1-56432-657-8

«Адский труд»

Эксплуатация трудовых мигрантов на табачных плантациях в Казахстане

Краткое содержание и основные рекомендации.....	1
Методология.....	20
Часть 1. Общие сведения.....	23
1.1. Миграция в Казахстан	23
1.2. Законодательство и политика Казахстана в отношении трудовых мигрантов в сельском хозяйстве.....	26
Система квот	26
Ситуация в 2009 г.: отсутствие квоты на иностранных сельхозработчих	27
Разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.....	28
Регистрация по месту проживания для лиц, приезжающих по безвизовому режиму.....	28
1.3. Philip Morris International и Филип Моррис Казахстан	29
Philip Morris International.....	29
Филип Моррис Казахстан	30
1.4. Структура табаководства в Казахстане	30
Табачный сезон.....	31
Система расчетов.....	31
1.5. Обязанности правительства и бизнеса	32
Ответственность корпораций.....	33
Часть 2. Нарушения прав и эксплуатация трудовых мигрантов.....	37
2.1. Введение.....	37
2.2. Работа без письменного трудового договора.....	38
Ситуация с трудовыми договорами до 2009 г.....	39
2.3. Нерегулярная выплата заработной платы и несоблюдение установленного минимума оплаты труда.....	40
2.4. Вычеты при окончательном расчете.....	42
2.5. Непрозрачность и недобросовестность при окончательном расчете.....	43
Участие трудовых мигрантов в транспортировке и сдаче табачного сырья.....	44
Произвол работодателя	45
2.6. Вынужденная задолженность и долговая кабала	46
Ситуация с Улкан и ее детьми	47
Ситуация с семьей из Карасуу	48
Ситуация с Дамирой и ее детьми	48
Ситуация с семьей из Караташа.....	49
2.7. Изъятие документов и ограничение передвижений пределами хозяйства	50
2.8. Принудительный труд	51
Международное право и национальное законодательство	52
Ситуация с Альмирой и ее семьей	54

Ситуация с Жумартбеком и его семьей	55
Ситуация с Махмудом и его семьей	55
Ситуация с Умут и ее детьми.....	57
Ситуация с Шахло и ее семьей	57
Ситуация с Алмазбеком и его семьей	57
2.9. Избыточная продолжительность рабочего времени и недостаток отдыха	58
2.10. Работа с химикатами и недостаточное информирование работников	59
Пестициды.....	61
Удобрения.....	64
2.11. Другие факторы риска при работе с табаком	66
2.12. Отсутствие питьевой воды	67
2.13. Проблемы с санитарией и гигиеной.....	68
2.14. Необеспечение работодателем нормальных условий проживания	69
Часть 3. Механизмы предупреждения и правовой защиты	71
3.1. Государственный контроль и каналы обращения с жалобами	71
Контроль со стороны министерств труда и социальной защиты и внутренних дел.....	71
Официальные каналы правовой защиты.....	72
3.2. Неправительственные каналы правовой защиты	74
Неправительственные организации	74
Профсоюзы	75
3.3. Позиция правительства Киргизской Республики.....	77
3.4. Позиция PMI и ФМК	78
Добросовестная сельскохозяйственная практика	79
Реализация корпоративной политики в области культуры сельхозпроизводства в Казахстане	80
Реагирование PMI и ФМК на обращения Хьюман Райтс Вотч.....	81
Намерения PMI относительно дальнейших шагов	82
Часть 4. Нарушения прав детей трудовых мигрантов	86
4.1. Детский труд на табачных плантациях	88
Опасные условия труда.....	88
Международные стандарты и законодательство Казахстана.....	89
4.2. Нарушение права на образование	92
Международные стандарты и законодательство Казахстана.....	93
Случаи пропуска занятий.....	94
Доступ в местные школы	95
4.3. Реагирование на проблему детского труда со стороны правительства Казахстана	97
4.4. Реагирование на проблему детского труда со стороны Philip Morris	100
Контроль со стороны ФМК	101
Инструктажи в ФМК	102
Предупреждение детского труда через школу и альтернативную занятость.....	103
Рекомендации	105
Правительству Республики Казахстан	105
Philip Morris International	107
Приложение	111

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ФОТОГРАФИИ МОИСЕЯ САМАНА
по заказу Хьюман Райтс Вотч – Октябрь 2009

Ребенок из семьи трудовых
мигрантов, Достык.



КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Каждый год в поисках работы в Казахстан приезжают десятки тысяч трудовых мигрантов из Киргизии. Из них тысячи, нередко вместе с семьей и детьми, устраиваются на табачные плантации (крестьянские табакководческие хозяйства). В 2009 г. Хьюман Райтс Вотч были документированы нарушения прав и эксплуатация многих из этих мигрантов со стороны плантаторов, которые поставляют табачное сырье на Филип Моррис Казахстан (ФМК) – дочернюю компанию международного табачного гиганта Philip Morris International (PMI).

В 2009 г. и в начале 2010 г. Хьюман Райтс Вотч были опрошены 68 мигрантов, ранее или на тот момент работавших на табачных плантациях в Казахстане. С теми или иными вариантами они рассказывали нам, как порой хозяин отбирает у них паспорта, не оформляет письменный трудовой договор, не выплачивает регулярную зарплату, обманывает их при окончательном расчете и принуждает к переработке. Некоторые работодатели также не обеспечивают трудовых мигрантов питьевой водой, необходимыми санитарно-гигиеническими условиями и нормальным жильем.

Отмечены случаи принудительного труда или сходные с ним ситуации, когда хозяин забирает у мигрантов паспорта и иногда требует бесплатно выполнять работу, не связанную с выращиванием табака. Работа, которая выполняется под угрозой наказания и на которую человек не давал своего добровольного согласия, квалифицируется как принудительный труд, запрещенный как международным правом, так и внутренним законодательством Казахстана.

Нами было документировано 72 случая работы детей на табачных плантациях в 2009 г., младшему было всего 10 лет. Сложившаяся на тот момент в табакководстве система оплаты, при которой работники получают единовременную выплату по итогам сезона в зависимости от объема выращенного табака, подталкивала родителей к использованию труда собственных детей. Международные нормы и законодательство Казахстана запрещают использование несовершеннолетних на вредных или опасных работах, внутреннее законодательство

отдельно запрещает детям работать в табаководстве. Эксперты сходятся во мнении, что в силу тяжелого характера труда и рисков для здоровья, связанных с контактом с зеленым табаком и пестицидами, табаководство следует считать одной из наихудших форм детского труда и, во всяком случае, не привлекать к этому лиц, моложе 18 лет.

Дети, которые вместе с семьей выращивали табак, обычно пропускали несколько учебных месяцев, а иногда и целый год. В ряде случаев это было вызвано проблемами с приемом в школу детей мигрантов в Казахстане, хотя международные нормы гарантируют всем детям право на доступ к базовому образованию.

Со многими документированными здесь нарушениями сталкивались и работающие на табаке граждане Казахстана, однако мы предпочли сфокусировать внимание именно на мигрантах в силу их повышенной уязвимости. В отсутствие официально оформленного миграционного и трудового статуса они имеют меньшие возможности или менее склонны обращаться к официальным каналам правовой защиты. Они также, как правило, бедны, не владеют казахским языком и работают в отдаленных районах вдали от государственных или неправительственных организаций.

Международные договоры о правах человека обязывают Казахстан защищать от нарушений, в том числе со стороны негосударственных субъектов, всех лиц, находящихся на его территории. Однако применительно к трудовым мигрантам правительство в большинстве случаев не исполняет этого обязательства: с одной стороны, не обеспечиваются достаточные правовые гарантии, с другой – не обеспечивается исполнение уже имеющихся.

Международные договоры и нормы о правах человека главное внимание в обеспечении равных и неотъемлемых прав уделяют роли государства, однако широкое международное признание получил и базовый принцип ответственности компаний за соблюдение прав человека, включая права работников. Этот принцип получил отражение в целом ряде договоров, инициатив, руководящих принципов и деклараций, а также в прецедентном праве.

Предполагается, что компании должны иметь внутрикорпоративные политические установки и механизмы, направленные на обеспечение соблюдения прав человека, прилагать добросовестные усилия для выявления и эффективного снятия проблем и адекватным образом реагировать в случае их возникновения.

ФМК является единственным покупателем табачного листа, производимого в Енбекшиказахском районе Алматинской области – основной зоне табаководства в Казахстане. Как ФМК, так и головная компания PMI в соответствии с международными нормами и внутренним законодательством Казахстана обязаны обеспечивать защиту тех, кто производит для них табачное сырье.

В PMI существует внутрикорпоративный кодекс «добросовестной сельскохозяйственной практики», рассматривающий различные стороны табаководства, включая запрет детского и принудительного труда, безопасность труда и технику безопасности при работе с пестицидами. Однако, по нашему мнению, эта политика оказывается недостаточной для предупреждения и исправления документированных здесь нарушений и эксплуататорских практик на табачных плантациях. Во время работы над докладом Хьюман Райтс Вотч поддерживала очный диалог и вела переписку с PMI, в ходе которого и PMI, и ФМК выражали готовность принять дополнительные меры по выявленным нами нарушениям.



Семья трудовых мигрантов развешивает табачные листья для просушки, Достык.



Жилье трудовых мигрантов
внутри. Малыбай.

ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ И ТАБАКОВОДСТВО В КАЗАХСТАНЕ

По оценкам экспертов, каждый год в Казахстан приезжает от 300 тыс. до 1 млн. трудовых мигрантов, подавляющее большинство которых работают нелегально из-за жесткой системы квот и сложности процедуры получения работодателем разрешения на найм иностранных работников. Многие устраиваются на сезонную работу на выращивании хлопка, овощей и табака.

Основным центром табаководства в Казахстане является Енбекшиказахский район Алматинской области, расположенный примерно в 120 км к западу от областного центра. Каждый год плантаторы заключают с ФМК контракты на поставку табачного листа. Они могут и сами выращивать табак, но чаще привлекают мигрантов (обычно – из Киргизии) для выполнения всех или части работ. В Казахстане выращивание табака занимает примерно восемь – девять месяцев тяжелого ручного труда: нужно вырастить рассаду, высадить ее, затем поливать, пропалывать, удобрять и опрыскивать пестицидами. После этого листья вручную собирают, нанизывают и сушат на солнце, пропаривают и пакут в кипы для доставки на ФМК. В 2009 г. нами было установлено, что все эти работы выполнялись как взрослыми, так и детьми.

В конце сезона плантатор, иногда сопровождаемый кем-то из работников-мигрантов, отвозит табак на фабрику ФМК под Алматы, где эксперты компании определяют качество сырья. Закупочные цены устанавливаются ФМК каждый год для каждой категории



Жилье трудовых мигрантов
внутри, Корам.

качества. Размер выплаты плантатору определяется количеством и качеством сдаваемого сырья. После этого плантатор производит расчет с главой семьи мигрантов.

НАРУШЕНИЯ ПРИ ОПЛАТЕ ТРУДА И ВЫНУЖДЕННАЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ

Опрошенные нами трудовые мигранты утверждали, что в нарушение законодательства Казахстана им не платят регулярную зарплату в течение всех восьми или девяти месяцев, пока они выращивают табак. Вместо этого плантатор выдает главе семьи (как правило – старшему мужчине) единовременную сумму в конце сезона. Другие члены семьи трудовых мигрантов (и взрослые, и дети, чаще всего – женщины) нередко просто работают на собственную семью, сами не получая ничего ни во время работы, ни по итогам сезона.

Система единовременного расчета по итогам сезона делала трудовых мигрантов крайне зависимыми от плантатора. Как правило, в начале сезона у них нет денег, поэтому плантатор выдает главе семьи аванс наличными или обеспечивает основные потребности работников в натуральной форме, включая продукты и медикаменты. Эти расходы фиксируются плантатором, как и расходы на дорогу или услуги посредников, и впоследствии вычитаются при окончательном расчете. Такая ситуация чревата возникновением у работников вынужденной задолженности: в случае плохого урожая вычеты могут превысить заработанное.



Жилье трудовых мигрантов на краю поля, Корам.

РАССКАЗ УЛКАН

Так, в 2009 г. в Малыбае мы столкнулись с женщиной (Улкан, ее история приводится ниже), которая выращивала табак с тремя детьми (12, 14 и 17 лет). Когда они впервые приехали на табак в апреле 2007 г., хозяин заплатил непомерную сумму посреднику и «повесил» это на Улкан вместе с другими текущими расходами. Несмотря на вполне приличный урожай, по итогам сезона она осталась должна плантатору и вынуждена была остаться в Казахстане. К концу сезона 2008 г. она расплатилась с долгами, но осталась с детьми на третий сезон, чтобы заработать денег на дорогу домой и как-то окупить первые два года. Дети с 2007 г. школу не посещали.

РАССКАЗ УМУТ

34-летняя Умут, которая в 2009 г. с детьми 10, 11, 13 и 14 лет работала в Малыбае (ее история приводится ниже), рассказывала, как плантатор в начале сезона забрал у нее паспорт и свидетельства о рождении на детей и вернул только при расчете. Когда они не работали на табаке, хозяин требовал бесплатно помогать ему по дому и работать на луке. Не имея на руках документов и опасаясь потерять деньги в конце сезона, они были вынуждены подчиняться.



Ребенок из семьи трудовых мигрантов на сборе табака, Корам.



ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

В 2009 г. Хьюман Райтс Вотч документировано шесть случаев, которые мы квалифицировали как принудительный труд или сходные с ним ситуации. Такие случаи обычно возникают при взаимном наложении серьезных нарушений: расчет по итогам сезона, вычеты, изъятие хозяином паспортов. В ситуации, когда отсутствует ежемесячная оплата труда и основной расчет происходит по итогам сезона, реальная угроза лишиться большей части или всех заработанных денег была серьезным доводом в пользу того, чтобы терпеть эксплуатацию. Иногда от мигрантов требовали бесплатно выполнять дополнительную работу по дому (уборка, ремонт) или в поле – не связанную с выращиванием табака.

ДЕТСКИЙ ТРУД

Система единовременной оплаты по итогам сезона, сложившаяся к 2009 г., способствовала также использованию детского труда и переработке у взрослых. В надежде обеспечить хороший урожай и получить достойную оплату за свой труд мигранты стремились работать максимально много и задействовать все имеющиеся рабочие руки.

В Казахстане детский труд является давней проблемой. Нами документировано 86 случаев, когда дети в возрасте от 10 до 17 лет работали или ранее работали на выращивании табака. На 2009 г. таких случаев приходится 72. Как родители, так и дети говорили, что последние работают наравне со взрослыми.

Выращивание и сбор табака относятся к опасным работам в силу целого ряда характеристик, включая физические нагрузки и монотонность, большую продолжительность рабочего времени, перегрев на солнце в летние месяцы, контакт с пестицидами и выделениями табачных листьев. Все эти факторы риска сказываются на детях особенно сильно, поскольку их растущий организм обладает меньшей устойчивостью к вредным воздействиям, чем организм взрослого человека. При этом дети живут в таких же неудовлетворительных санитарно-гигиенических и бытовых условиях, как и взрослые.



В большинстве рассмотренных нами случаев дети мигрантов, которые работали на табачных плантациях, пропускали от двух до шести месяцев занятий в Киргизии и не посещали школу в Казахстане. Родители забирают детей из школы в Киргизии в марте – апреле, чтобы успеть к началу сезона в Казахстане. В августе некоторые возвращаются домой, чтобы успеть к началу занятий, но большинство остаются с родителями до ноября – декабря, помогая им собирать урожай и готовить его к сдаче. Нами документировано несколько случаев, когда дети пропускали полный учебный год.

Большинство опрошенных нами родителей говорили, что без детей семья не справится с трудоемкой работой по выращиванию табака, но некоторые не возражали бы отправить их в школу в Казахстане. Однако из информации от самих мигрантов и официальных лиц следует, что большинство школ Енбекшиказахского района не хотят принимать детей мигрантов из-за отсутствия у родителей регистрации по месту проживания.



Остаточные выделения табачных листьев на руках у ребенка трудовых мигрантов, Корам.

БОЛЬШАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Трудовые мигранты рассказывали нам, что в разгар сезона (июль – август, самое жаркое время) дети и взрослые работают до 18 часов в день без выходных, с редкими днями отдыха.

Так, 41-летняя Шарапат (ее история приводится ниже) с 18-летним сыном и 15-летней дочерью в 2009 г. работали в Малыбае по 11 – 13 часов в день с марта по декабрь и отдыхали за это время всего 14 дней. При нормальных обстоятельствах человек, работающий девять месяцев по 40 часов в неделю, будет отдыхать, как минимум, 72 дня (по два выходных в неделю).

ПЕСТИЦИДЫ, УДОБРЕНИЯ И БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ

Некоторые опрошенные нами мигранты применяли пестициды и удобрения. Контакт с пестицидами может вызывать острые и хронические расстройства здоровья как у тех, кто непосредственно работает с ними, так и у тех, кто находится на недавно обработанных площадях. Трудовые мигранты на табачных плантациях в Казахстане, опрошенные нами,



Завтрак трудовых мигрантов перед выходом на работу, Малыбай.

не всегда знали названия химикатов, которыми они пользовались, и не всегда имели представление о возможных последствиях для здоровья. Инструкции ФМК по технике безопасности при работе с пестицидами и удобрениями из опрошенных нами мигрантов получил лишь один. При этом стандартные инструкции ФМК не соответствовали указаниям о первой помощи, спецодежде и ограничении доступа людей на обработанные площади, которые указаны в фирменной спецификации одного из основных пестицидов, который применялся на табачных плантациях, производивших сырье для ФМК в 2009 г.

Многие опрошенные нами мигранты также не получали никакой информации о других факторах риска при работе с табаком, включая «болезнь зеленого табака». Она вызывается проникновением никотина через кожу при контакте с листьями, особенно влажными, и характеризуется такими симптомами, как тошнота, рвота, головные боли, мышечная слабость и головокружение. К другим негативным последствиям у детей и взрослых относятся заболевания органов дыхания, перегрев, костно-мышечные нарушения, вызванные переноской тяжестей или неудобных грузов, монотонными и/или неудобными движениями, наклонами, работой сгорбившись и в других неудобных положениях.

Опрошенные нами трудовые мигранты говорили, что пользуются жильем, которое бесплатно предоставляет плантатор. В отсутствие регулярной заработной платы этот вариант был для большинства безусловно предпочтительным. Многие наши собеседники, в том числе целые семьи с детьми, жили в самодельных хижинах на краю поля в течение по меньшей мере пяти наиболее напряженных месяцев. Такое жилье не обеспечивает



Жилье трудовых мигрантов
на краю поля, Малыбай.

защиту от содержащихся в воздухе вредных веществ и не имеет электричества, водоснабжения и отопления.

Ни на одной из табачных плантаций, где мы побывали, работники не обеспечивались питьевой водой. Мигранты брали воду для пищевых и санитарных нужд из ближайших естественных открытых источников; оттуда же нередко берется и вода для полива. Соответственно, присутствует риск попадания в организм химикатов, органики и паразитов. Неограниченная доступность чистой питьевой воды имеет большое значение для профилактики перегрева и обезвоживания при работе на табачных плантациях, где люди месяцами находятся под палящим солнцем.

Многие трудовые мигранты, особенно живущие непосредственно на краю поля, говорили, что не имеют надлежащих санитарно-гигиенических условий. Необходимость нормальной помывки диктуется не только требованиями элементарной гигиены, но и условиями работы на табачной плантации, когда требуется максимально тщательно смывать с кожи остаточные пестициды и никотин.



Дети из семей трудовых мигрантов, Корам.

ОСНОВНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПОЛИТИКА ПРАВИТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА; КЛЮЧЕВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Характер миграционной политики в 2009 г. сделал трудовых мигрантов на табачных плантациях особенно уязвимыми, поскольку они в принципе лишились возможности официально оформить свои трудовые отношения. На современном этапе Казахстан отдает приоритет привлечению квалифицированных работников, численность которых определяется квотами, ежегодно устанавливаемыми правительством. Квотирование сезонных сельхозработчиков из Киргизии осуществляется в рамках двусторонних соглашений. В Казахстане существует жесткий, сложный и дорогостоящий порядок получения работодателями разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, хотя в отношении сезонных сельхозработчиков из Киргизии предусмотрена упрощенная процедура.

В 2009 г. правительство вообще не выделило Алматинской области разрешений на привлечение трудовых мигрантов в сельхозсектор, сославшись на сложную ситуацию на внутреннем рынке труда. В результате работавшие в регионе в том году трудовые мигранты, включая почти всех опрошенных нами, были поставлены в положение нелегалов. Отсутствие официальной регистрации по месту проживания и официального трудового статуса делало их еще более уязвимыми для эксплуатации и еще менее склонными искать правовой защиты по официальным каналам, поскольку они опасались штрафа или выдворения из страны.

Правительством Казахстана не принимаются достаточных мер для защиты трудовых мигрантов от нарушений. Отчасти это связано с распространенным (как свидетельствуют наши встречи с официальными лицами) у части чиновников убеждением, что работники-нелегалы не имеют никаких прав.

По проблеме детского труда правительством создан ряд межведомственных координационных механизмов, но они показали свою неспособность обеспечить комплексное решение этой проблемы в среде трудовых мигрантов на табачных плантациях.

Правительству Казахстана следует создать доступные и эффективные каналы рассмотрения жалоб и обеспечить тщательную проверку поступающих от трудовых мигрантов заявлений о фактах нарушения их прав вне зависимости от наличия официально оформленных трудовых отношений и миграционного статуса. Государственная инспекция труда должна обеспечить строгое соблюдение законодательства о запрещении принудительного труда, не допуская случаев изъятия паспортов, и общих гарантий трудовых прав. Профильные министерства, включая Министерство труда и социальной защиты, и органы местной администрации должны обеспечить для детей трудовых мигрантов доступность школьного образования и других социальных услуг и активизировать среди родителей, самих детей, работодателей и других субъектов разъяснительную работу о рисках, которыми чревата работа детей на табаке. Инспекция труда должна обеспечить неукоснительное соблюдения норм о запрещении детского труда в табаководстве.

Развернутые рекомендации приводятся в конце доклада.

PHILIP MORRIS INTERNATIONAL И ФИЛИП МОРРИС КАЗАХСТАН; КЛЮЧЕВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

В октябре 2009 г. Хьюман Райтс Вотч впервые довела до PMI свои озабоченности в связи с положением трудовых мигрантов на табачных плантациях, производящих сырье для ФМК. После этого у нас состоялись две встречи с руководством PMI, на которых обсуждались вопросы защиты мигрантов и наши предложения. Компания также четырежды направляла нам информацию по нашим запросам. Эта переписка приводится в приложениях.

Как подробнее рассматривается ниже, в переписке с нами PMI и ФМК выражали готовность принять меры по выявленным Хьюман Райтс Вотч нарушениям и эксплуататорским практикам. На момент подготовки этого доклада внутрикорпоративные механизмы ФМК в области предупреждения принудительного и детского труда сводились к мониторингу агротехниками компании, в обязанности которых входит не только консультирование плантаторов и работников по производственным вопросам, но и регулярное инспектирование табаководческих хозяйств. При этом должно проверяться соблюдение ряда корпоративных стандартов в области собственно выращивания табака и использования пестицидов, а также запрета детского и принудительного труда. Вопросы нарушений общего трудового законодательства и других прав работников, в том числе многие из документированных Хьюман Райтс Вотч, в компетенцию агротехников ФМК не входят. К тому же в 2009 г. 519 табаководческих хозяйств контролировали всего четыре агротехника.

В связи с нашим первым письмом PMI и ФМК в ноябре 2009 г. была проведена трехдневная внутрикорпоративная проверка в Енбекшиказахском районе, которая, как нам сообщили в PMI, включала посещение более 30 плантаций, где используется или использовался труд мигрантов, и опрос сотрудников агротехнической группы ФМК, представителей школ, местных властей и НПО, с которыми корпорация ранее уже работала. Нас информировали о результатах этой проверки, соответствующие выдержки приводятся в этом докладе.

В PMI и ФМК утверждают, что в ходе ноябрьской проверки не было выявлено доказательств некоторых из наиболее серьезных документированных нами нарушений, таких как принудительный труд или долговая кабала. Однако в связи с нашими обращениями в PMI заявили о намерении принять ряд мер по расширению и усилению гарантий трудовых и других прав работников. Эти меры включают изменения в контрактах, заключаемых ФМК с плантаторами, и требование о заключении плантаторами с каждым работником трудового договора, который обеспечивал бы минимальные базовые гарантии, предусмотренные законодательством Казахстана. В PMI также предполагают расширить программы подготовки агротехников, плантаторов и работников, включив в них вопросы принудительного труда, незаконности изъятия паспортов, бытовых условий и необходимости школьного образования для детей трудовых мигрантов. Компания также согласилась с необходимостью обновить содержание инструкций по технике безопасности при работе с пестицидами и удобрениями. PMI и ФМК намерены проработать с правительством Казахстана, местными властями и НПО вопрос о посещении школы детьми трудовых мигрантов. Для мониторинга реализации этих инициатив в PMI прорабатывают вопрос о привлечении сторонней организации.

Хьюман Райтс Вотч приветствует эти намерения и призывает PMI обеспечить их

оперативную реализацию и эффективный мониторинг, в том числе внутрикорпоративный и третьими сторонами.

Мы также рекомендуем PMI обновить глобальные корпоративные стандарты в интересах обеспечения полного соблюдения трудовых и других прав работников, занятых в производстве табачного сырья. Хьюман Райтс Вотч настоятельно призывает головную компанию при сохранении общего курса на недопущение детского труда в табаководстве предусмотреть дополнительные механизмы и стандарты в области выявления и исправления нарушений. PMI и ФМК также должны создать доступный механизм рассмотрения жалоб, который позволил бы работникам на плантациях, производящих сырье для PMI и ее дочерних компаний, без опаски сообщать о нарушениях и быть уверенными в том, что их заявления будут оперативно и справедливо и прозрачно проверены. Гарантии защиты трудовых мигрантов от мести со стороны плантатора имеют здесь первостепенное значение.

Развернутые рекомендации приводятся в конце доклада.



Высушенный табак, Корам.

Краткое содержание и основные рекомендации

Каждый год в поисках работы в Казахстан приезжают десятки тысяч трудовых мигрантов из Киргизии. Из них тысячи, нередко вместе с семьей и детьми, устраиваются на табачные плантации (крестьянские табаководческие хозяйства). В 2009 г. Хьюман Райтс Вотч были документированы нарушения прав и эксплуатация многих из этих мигрантов со стороны плантаторов, которые поставляют табачное сырье на Филип Моррис Казахстан (ФМК) – дочернюю компанию международного табачного гиганта Philip Morris International (PMI).

В 2009 г. и в начале 2010 г. Хьюман Райтс Вотч были опрошены 68 мигрантов, ранее или на тот момент работавших на табачных плантациях в Казахстане. С теми или иными вариантами они рассказывали нам, как порой хозяин отбирает у них паспорта, не оформляет письменный трудовой договор, не выплачивает регулярную зарплату, обманывает их при окончательном расчете и принуждает к переработке. Некоторые работодатели также не обеспечивают трудовых мигрантов питьевой водой, необходимыми санитарно-гигиеническими условиями и нормальным жильем.

Отмечены случаи принудительного труда или сходные с ним ситуации, когда хозяин забирает у мигрантов паспорта и иногда требует бесплатно выполнять работу, не связанную с выращиванием табака. Работа, которая выполняется под угрозой наказания и на которую человек не давал своего добровольного согласия, квалифицируется как принудительный труд, запрещенный как международным правом, так и внутренним законодательством Казахстана.

Нами было документировано 72 случая работы детей на табачных плантациях в 2009 г., младшему было всего 10 лет. Сложившаяся на тот момент в табаководстве система оплаты, при которой работники получают единовременную выплату по итогам сезона в зависимости от объема выращенного табака, подталкивала родителей к использованию труда собственных детей. Международные нормы и законодательство Казахстана запрещают использование несовершеннолетних на вредных или опасных работах, внутреннее законодательство отдельно запрещает детям работать в табаководстве. Эксперты сходятся во мнении, что в силу тяжелого характера труда и рисков для здоровья, связанных с контактом с зеленым табаком и пестицидами, табаководство следует считать одной из наихудших форм детского труда и, во всяком случае, не привлекать к этому лиц, моложе 18 лет.

Дети, которые вместе с семьей выращивали табак, обычно пропускали несколько учебных месяцев, а иногда и целый год. В ряде случаев это было вызвано проблемами с приемом в школу детей мигрантов в Казахстане, хотя международные нормы гарантируют всем детям право на доступ к базовому образованию.

Со многими документированными здесь нарушениями сталкивались и работающие на табаке граждане Казахстана, однако мы предпочли сфокусировать внимание именно на мигрантах в силу их повышенной уязвимости. В отсутствие официально оформленного миграционного и трудового статуса они имеют меньшие возможности или менее склонны обращаться к официальным каналам правовой защиты. Они также, как правило, бедны, не владеют казахским языком и работают в отдаленных районах вдали от государственных или неправительственных организаций.

Международные договоры о правах человека обязывают Казахстан защищать от нарушений, в том числе со стороны негосударственных субъектов, всех лиц, находящихся на его территории. Однако применительно к трудовым мигрантам правительство в большинстве случаев не исполняет этого обязательства: с одной стороны, не обеспечиваются достаточные правовые гарантии, с другой – не обеспечивается исполнение уже имеющихся.

Международные договоры и нормы о правах человека главное внимание в обеспечении равных и неотъемлемых прав уделяют роли государства, однако широкое международное признание получил и базовый принцип ответственности компаний за соблюдение прав человека, включая права работников. Этот принцип получил отражение в целом ряде договоров, инициатив, руководящих принципов и деклараций, а также в прецедентном праве.

Предполагается, что компании должны иметь внутрикорпоративные политические установки и механизмы, направленные на обеспечение соблюдения прав человека, прилагать добросовестные усилия для выявления и эффективного снятия проблем и адекватным образом реагировать в случае их возникновения.

ФМК является единственным покупателем табачного листа, производимого в Енбекшиказахском районе Алматинской области – основной зоне табаководства в Казахстане. Как ФМК, так и головная компания PMI в соответствии с международными нормами и внутренним законодательством Казахстана обязаны обеспечивать защиту тех, кто производит для них табачное сырье.

В PMI существует внутрикорпоративный кодекс «добросовестной сельскохозяйственной практики», рассматривающий различные стороны табаководства, включая запрет детского и принудительного труда, безопасность труда и технику безопасности при работе с пестицидами. Однако, по нашему мнению, эта политика оказывается недостаточной для предупреждения и исправления документированных здесь нарушений и эксплуататорских практик на табачных плантациях. Во время работы над докладом Хьюман Райтс Вотч поддерживала очный диалог и вела переписку с PMI, в ходе которого и PMI, и ФМК выражали готовность принять дополнительные меры по выявленным нами нарушениям.

Трудовые мигранты и табаководство в Казахстане

По оценкам экспертов, каждый год в Казахстан приезжает от 300 тыс. до 1 млн. трудовых мигрантов, подавляющее большинство которых работают нелегально из-за жесткой системы квот и сложности процедуры получения работодателем разрешения на найм иностранных работников. Многие устраиваются на сезонную работу на выращивании хлопка, овощей и табака.

Основным центром табаководства в Казахстане является Енбекшиказахский район Алматинской области, расположенный примерно в 120 км к западу от областного центра. Каждый год плантаторы заключают с ФМК контракты на поставку табачного листа. Они могут и сами выращивать табак, но чаще привлекают мигрантов (обычно – из Киргизии) для выполнения всех или части работ. В Казахстане выращивание табака занимает примерно восемь - девять месяцев тяжелого ручного труда: нужно вырастить рассаду, высадить ее, затем поливать, пропалывать, удобрять и опрыскивать пестицидами. После этого листья вручную собирают, нанизывают и сушат на солнце, пропаривают и пакует в кипы для доставки на ФМК. В 2009 г. нами было установлено, что все эти работы выполнялись как взрослыми, так и детьми.

В конце сезона плантатор, иногда сопровождаемый кем-то из работников-мигрантов, отвозит табак на фабрику ФМК под Алматы, где эксперты компании определяют качество сырья. Закупочные цены устанавливаются ФМК каждый год для каждой категории качества. Размер выплаты плантатору определяется количеством и качеством сдаваемого сырья. После этого плантатор производит расчет с главой семьи мигрантов.

Нарушения при оплате труда и вынужденная задолженность

Опрошенные нами трудовые мигранты утверждали, что в нарушение законодательства Казахстана им не платят регулярную зарплату в течение всех восьми или девяти месяцев, пока они выращивают табак. Вместо этого плантатор выдает главе семьи (как правило –

старшему мужчине) единовременную сумму в конце сезона. Другие члены семьи трудовых мигрантов (и взрослые, и дети, чаще всего - женщины) нередко просто работают на собственную семью, сами не получая ничего ни во время работы, ни по итогам сезона.

Система единовременного расчета по итогам сезона делала трудовых мигрантов крайне зависимыми от плантатора. Как правило, в начале сезона у них нет денег, поэтому плантатор выдает главе семьи аванс наличными или обеспечивает основные потребности работников в натуральной форме, включая продукты и медикаменты. Эти расходы фиксируются плантатором, как и расходы на дорогу или услуги посредников, и впоследствии вычитаются при окончательном расчете. Такая ситуация чревата возникновением у работников вынужденной задолженности: в случае плохого урожая вычеты могут превысить заработанное.

Так, в 2009 г. в Малыбае мы столкнулись с женщиной (Улкан, ее история приводится ниже), которая выращивала табак с тремя детьми (12, 14 и 17 лет). Когда они впервые приехали на табак в апреле 2007 г., хозяин заплатил непомерную сумму посреднику и «повесил» это на Улкан вместе с другими текущими расходами. Несмотря на вполне приличный урожай, по итогам сезона она осталась должна плантатору и вынуждена была остаться в Казахстане. К концу сезона 2008 г. она расплатилась с долгами, но осталась с детьми на третий сезон, чтобы заработать денег на дорогу домой и как-токупить первые два года. Дети с 2007 г. школу не посещали.

Принудительный труд

В 2009 г. Хьюман Райтс Вотч документировано шесть случаев, которые мы квалифицировали как принудительный труд или сходные с ним ситуации. Такие случаи обычно возникают при взаимном наложении серьезных нарушений: расчет по итогам сезона, вычеты, изъятие хозяином паспортов. В ситуации, когда отсутствует ежемесячная оплата труда и основной расчет происходит по итогам сезона, реальная угроза лишиться большей части или всех заработанных денег была серьезным доводом в пользу того, чтобы терпеть эксплуатацию. Иногда от мигрантов требовали бесплатно выполнять дополнительную работу по дому (уборка, ремонт) или в поле – не связанную с выращиванием табака.

34-летняя Умут, которая в 2009 г. с детьми 10, 11, 13 и 14 лет работала в Малыбае (ее история приводится ниже), рассказывала, как плантатор в начале сезона забрал у нее паспорт и свидетельства о рождении на детей и вернул только при расчете. Когда они не работали на табаке, хозяин требовал бесплатно помогать ему по дому и работать на луке.

Не имея на руках документов и опасаясь потерять деньги в конце сезона, они были вынуждены подчиняться.

Детский труд

Система единовременной оплаты по итогам сезона, сложившаяся к 2009 г., способствовала также использованию детского труда и переработке у взрослых. В надежде обеспечить хороший урожай и получить достойную оплату за свой труд мигранты стремились работать максимально много и задействовать все имеющиеся рабочие руки.

В Казахстане детский труд является давней проблемой. Нами документировано 86 случаев, когда дети в возрасте от 10 до 17 лет работали или ранее работали на выращивании табака. На 2009 г. таких случаев приходится 72. Как родители, так и дети говорили, что последние работают наравне со взрослыми.

Выращивание и сбор табака относятся к опасным работам в силу целого ряда характеристик, включая физические нагрузки и монотонность, большую продолжительность рабочего времени, перегрев на солнце в летние месяцы, контакт с пестицидами и выделениями табачных листьев. Все эти факторы риска сказываются на детях особенно сильно, поскольку их растущий организм обладает меньшей устойчивостью к вредным воздействиям, чем организм взрослого человека. При этом дети живут в таких же неудовлетворительных санитарно-гигиенических и бытовых условиях, как и взрослые.

В большинстве рассмотренных нами случаев дети мигрантов, которые работали на табачных плантациях, пропускали от двух до шести месяцев занятий в Киргизии и не посещали школу в Казахстане. Родители забирают детей из школы в Киргизии в марте – апреле, чтобы успеть к началу сезона в Казахстане. В августе некоторые возвращаются домой, чтобы успеть к началу занятий, но большинство остаются с родителями до ноября – декабря, помогая им собирать урожай и готовить его к сдаче. Нами документировано несколько случаев, когда дети пропускали полный учебный год.

Большинство опрошенных нами родителей говорили, что без детей семья не справится с трудоемкой работой по выращиванию табака, но некоторые не возражали бы отправить их в школу в Казахстане. Однако из информации от самих мигрантов и официальных лиц следует, что большинство школ Енбекшиказахского района не хотят принимать детей мигрантов из-за отсутствия у родителей регистрации по месту проживания.

Большая продолжительность рабочего времени

Трудовые мигранты рассказывали нам, что в разгар сезона (июль – август, самое жаркое время) дети и взрослые работают до 18 часов в день без выходных, с редкими днями отдыха.

Так, 41-летняя Шарапат (ее история приводится ниже) с 18-летним сыном и 15-летней дочерью в 2009 г. работали в Малыбае по 11 - 13 часов в день с марта по декабрь и отдыхали за это время всего 14 дней. При нормальных обстоятельствах человек, работающий девять месяцев по 40 часов в неделю, будет отдыхать, как минимум, 72 дня (по два выходных в неделю).

Пестициды, удобрения и бытовые условия

Некоторые опрошенные нами мигранты применяли пестициды и удобрения. Контакт с пестицидами может вызывать острые и хронические расстройства здоровья как у тех, кто непосредственно работает с ними, так и у тех, кто находится на недавно обработанных площадях. Трудовые мигранты на табачных плантациях в Казахстане, опрошенные нами, не всегда знали названия химикатов, которые они используют, и не всегда имели представление о возможных последствиях для здоровья. Инструкции ФМК по технике безопасности при работе с пестицидами и удобрениями из опрошенных нами мигрантов получил лишь один. При этом стандартные инструкции ФМК не соответствовали указаниям о первой помощи, спецодежде и ограничении доступа людей на обработанные площади, которые указаны в фирменной спецификации одного из основных пестицидов, который применялся на табачных плантациях, производивших сырье для ФМК в 2009 г.

Многие опрошенные нами мигранты также не получали никакой информации о других факторах риска при работе с табаком, включая «болезнь зеленого табака». Она вызывается проникновением никотина через кожу при контакте с листьями, особенно влажными, и характеризуется такими симптомами, как тошнота, рвота, головные боли, мышечная слабость и головокружение. К другим негативным последствиям у детей и взрослых относятся заболевания органов дыхания, перегрев, костно-мышечные нарушения, вызванные переноской тяжестей или неудобных грузов, монотонными и/или неудобными движениями, наклонами, работой сгорбившись и в других неудобных положениях.

Опрошенные нами трудовые мигранты говорили, что пользуются жильем, которое бесплатно предоставляет плантатор. В отсутствие регулярной заработной платы этот вариант был для большинства безусловно предпочтительным. Многие наши собеседники,

в том числе целые семьи с детьми, жили в самодельных хижинах на краю поля в течение по меньшей мере пяти наиболее напряженных месяцев. Такое жилье не обеспечивает защиту от содержащихся в воздухе вредных веществ и не имеет электричества, водоснабжения и отопления.

Ни на одной из табачных плантаций, где мы побывали, работники не обеспечивались питьевой водой. Мигранты брали воду для пищевых и санитарных нужд из ближайших естественных открытых источников; оттуда же нередко берется и вода для полива. Соответственно, присутствует риск попадания в организм химикатов, органики и паразитов. Неограниченная доступность чистой питьевой воды имеет большое значение для профилактики перегрева и обезвоживания при работе на табачных плантациях, где люди месяцами находятся под палящим солнцем.

Многие трудовые мигранты, особенно живущие непосредственно на краю поля, говорили, что не имеют надлежащих санитарно-гигиенических условий. Необходимость нормальной помывки диктуется не только требованиями элементарной гигиены, но и условиями работы на табачной плантации, когда требуется максимально тщательно смывать с кожи остаточные пестициды и никотин.

Политика правительства Казахстана; ключевые рекомендации

Характер миграционной политики в 2009 г. сделал трудовых мигрантов на табачных плантациях особенно уязвимыми, поскольку они в принципе лишились возможности официально оформить свои трудовые отношения. На современном этапе Казахстан отдает приоритет привлечению квалифицированных работников, численность которых определяется квотами, ежегодно устанавливаемыми правительством. Квотирование сезонных сельхозрабочих из Киргизии осуществляется в рамках двусторонних соглашений. В Казахстане существует жесткий, сложный и дорогостоящий порядок получения работодателями разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, хотя в отношении сезонных сельхозрабочих из Киргизии предусмотрена упрощенная процедура.

В 2009 г. правительство вообще не выделило Алматинской области разрешений на привлечение трудовых мигрантов в сельхозсектор, сославшись на сложную ситуацию на внутреннем рынке труда. В результате работавшие в регионе в том году трудовые мигранты, включая почти всех опрошенных нами, были поставлены в положение нелегалов. Отсутствие официальной регистрации по месту проживания и официального трудового статуса делало их еще более уязвимыми для эксплуатации и еще менее

склонными искать правовой защиты по официальным каналам, поскольку они опасались штрафа или выдворения из страны.

Правительством Казахстана не принимается достаточных мер для защиты трудовых мигрантов от нарушений. Отчасти это связано с распространенным (как свидетельствуют наши встречи с официальными лицами) у части чиновников убеждением, что работники-нелегалы не имеют никаких прав.

По проблеме детского труда правительством создан ряд межведомственных координационных механизмов, но они показали свою неспособность обеспечить комплексное решение этой проблемы в среде трудовых мигрантов на табачных плантациях.

Правительству Казахстана следует создать доступные и эффективные каналы рассмотрения жалоб и обеспечить тщательную проверку поступающих от трудовых мигрантов заявлений о фактах нарушения их прав вне зависимости от наличия официально оформленных трудовых отношений и миграционного статуса. Государственная инспекция труда должна обеспечить строгое соблюдение законодательства о запрещении принудительного труда, не допуская случаев изъятия паспортов, и общих гарантий трудовых прав. Профильные министерства, включая Министерство труда и социальной защиты, и органы местной администрации должны обеспечить для детей трудовых мигрантов доступность школьного образования и других социальных услуг и активизировать среди родителей, самих детей, работодателей и других субъектов разъяснительную работу о рисках, которыми чревата работа детей на табаке. Инспекция труда должна обеспечить неукоснительное соблюдения норм о запрещении детского труда в табаководстве.

Развернутые рекомендации приводятся в конце доклада.

Philip Morris International и Филип Моррис Казахстан; ключевые рекомендации

В октябре 2009 г. Хьюман Райтс Вотч впервые довела до PMI свои озабоченности в связи с положением трудовых мигрантов на табачных плантациях, производящих сырье для ФМК. После этого у нас состоялись две встречи с руководством PMI, на которых обсуждались вопросы защиты мигрантов и наши предложения. Компания также четырежды направляла нам информацию по нашим запросам. Эта переписка приводится в приложениях.

Как подробнее рассматривается ниже, в переписке с нами РМІ и ФМК выражали готовность принять меры по выявленным Хьюман Райтс Вотч нарушениям и эксплуататорским практикам. На момент подготовки этого доклада внутрикорпоративные механизмы ФМК в области предупреждения принудительного и детского труда сводились к мониторингу агротехниками компании, в обязанности которых входит не только консультирование плантаторов и работников по производственным вопросам, но и регулярное инспектирование табаководческих хозяйств. При этом должно проверяться соблюдение ряда корпоративных стандартов в области собственно выращивания табака и использования пестицидов, а также запрета детского и принудительного труда. Вопросы нарушений общего трудового законодательства и других прав работников, в том числе многие из документированных Хьюман Райтс Вотч, в компетенцию агротехников ФМК не входят. К тому же в 2009 г. 519 табаководческих хозяйств контролировали всего четыре агротехника.

В связи с нашим первым письмом РМІ и ФМК в ноябре 2009 г. была проведена трехдневная внутрикорпоративная проверка в Енбекшиказахском районе, которая, как нам сообщили в РМІ, включала посещение более 30 плантаций, где используется или использовался труд мигрантов, и опрос сотрудников агротехнической группы ФМК, представителей школ, местных властей и НПО, с которыми корпорация ранее уже работала. Нас информировали о результатах этой проверки, соответствующие выдержки приводятся в этом докладе.

В РМІ и ФМК утверждают, что в ходе ноябрьской проверки не было выявлено доказательств некоторых из наиболее серьезных документированных нами нарушений, таких как принудительный труд или долговая кабала. Однако в связи с нашими обращениями в РМІ заявили о намерении принять ряд мер по расширению и усилению гарантий трудовых и других прав работников. Эти меры включают изменения в контрактах, заключаемых ФМК с плантаторами, и требование о заключении плантаторами с каждым работником трудового договора, который обеспечивал бы минимальные базовые гарантии, предусмотренные законодательством Казахстана. В РМІ также предполагают расширить программы подготовки агротехников, плантаторов и работников, включив в них вопросы принудительного труда, незаконности изъятия паспортов, бытовых условий и необходимости школьного образования для детей трудовых мигрантов. Компания также согласилась с необходимостью обновить содержание инструкций по технике безопасности при работе с пестицидами и удобрениями. РМІ и ФМК намерены проработать с правительством Казахстана, местными властями и НПО вопрос о посещении школы детьми трудовых мигрантов. Для

мониторинга реализации этих инициатив в PMI прорабатывают вопрос о привлечении сторонней организации.

Хьюман Райтс Вотч приветствует эти намерения и призывает PMI обеспечить их оперативную реализацию и эффективный мониторинг, в том числе внутрикорпоративный и третьими сторонами.

Мы также рекомендуем PMI обновить глобальные корпоративные стандарты в интересах обеспечения полного соблюдения трудовых и других прав работников, занятых в производстве табачного сырья. Хьюман Райтс Вотч настоятельно призывает головную компанию при сохранении общего курса на недопущение детского труда в табаководстве предусмотреть дополнительные механизмы и стандарты в области выявления и исправления нарушений. PMI и ФМК также должны создать доступный механизм рассмотрения жалоб, который позволил бы работникам на плантациях, производящих сырье для PMI и ее дочерних компаний, без опаски сообщать о нарушениях и быть уверенными в том, что их заявления будут оперативно и справедливым и прозрачным образом проверены. Гарантии защиты трудовых мигрантов от мести со стороны плантатора имеют здесь первостепенное значение.

Развернутые рекомендации приводятся в конце доклада.

Методология

Предварительные исследования нарушений прав трудовых мигрантов в Казахстане были предприняты Хьюман Райтс Вотч в марте – апреле 2009 г. в рамках комплексного многолетнего проекта по изучению положения трудовых мигрантов на постсоветском пространстве. Мы опросили мигрантов, работавших в различных секторах, включая строительство, услуги и сельское хозяйство, а также профильных экспертов и представителей НПО. По итогам этой предварительной работы мы пришли к выводу, что наиболее уязвимой группой были мигранты, работавшие на табачных плантациях, и выбрали их в качестве фокус-группы для дальнейших исследований.

Всего при подготовке этого доклада нами было опрошено 115 человек, в том числе 68 трудовых мигрантов из Киргизии из 39 семей, работавших на выращивании табака, среди которых были как взрослые (от 19 до 50 лет), так и пятеро детей моложе 18 лет. Мы также сталкивались и общались с детьми, которые приехали в Казахстан в составе семьи, но сами не работали.

Большинство интервью с трудовыми мигрантами проводились в Енбекшиказахском районе Алматинской области – основном табакководческом регионе Казахстана в июне и сентябре 2009 г. Наши собеседники работали в районах сел Чилик (Шелек), Дружба, Каратурлык, Корам, Лавар, Малыбай и Табаксовхоз. Мы также встречались с трудовыми мигрантами, работавшими на табаке в Казахстане в 2009 г. или ранее, у них дома в Киргизии в марте, апреле, августе и декабре 2009 г. и в январе и феврале 2010 г. В дополнение к интервью была предпринята отдельная поездка по нескольким селам Казахстана для проведения фотосъемки. Во время этой поездки никаких интервью не проводилось, однако наш сотрудник наблюдал факты работы детей на табачных плантациях.

Мы также опросили 11 семей трудовых мигрантов из Киргизии и Узбекистана, работавших на выращивании овощей. Эти интервью служили источником важной информации о положении других категорий иностранных сельхозрабочих в Енбекшиказахском районе. Полученные сведения используются в этом докладе в ограниченном объеме, в частности для сравнения ситуации с занятостью и оплатой труда.

Интервью проводились тремя сотрудниками Хьюман Райтс Вотч (для одного русский язык является родным, двое владеют им свободно), нашим консультантом (свободно владеет русским, киргизским и узбекским) и техническим сотрудником (русский язык -

родной). Часть интервью проводились на русском языке, однако большинство трудовых мигрантов им не владеют, поэтому основной массив интервью проводился на узбекском и киргизском языках через переводчика на русский.

Как правило, интервью проводились индивидуально и приватно. Иногда при этом присутствовали члены семьи трудовых мигрантов. Никакого стимулирования или вознаграждения за интервью трудовыми мигрантам не предлагалось. Со стороны Хьюман Райтс Вотч не давалось никаких обещаний персонального содействия или личной выгоды для собеседника, которого неизменно предупреждали, что беседа носит совершенно добровольный и конфиденциальный характер.

Большинство наших собеседников из числа трудовых мигрантов говорили, что опасаются последствий со стороны работодателя за «излишнюю разговорчивость». В связи с этим все используемые в докладе имена мигрантов являются условными псевдонимами.

Мы также встречались с казахстанскими плантаторами, тремя представителями профсоюза работников агропромышленного комплекса, представителем основного частного агентства по трудоустройству, поставляющего работников в Енбекшиказахский район, а также с одним частным посредником, сельскими акимами и работниками консульств Киргизии и Таджикистана в Алматы. Наш запрос о встрече в консульстве Узбекистана в июне 2009 г. остался без ответа, как и наши неоднократные просьбы о повторной встрече в консульстве Киргизии в ноябре того же года.

Проводились также встречи с представителями Международного союза пищевиков, Международной организации труда, Международной программы МОТ по искоренению детского труда, Международной организации по миграции, Фонда ООН для развития в интересах женщин (UNIFEM), ОБСЕ, Фонда «Евразия» в Центральной Азии, а также ряда казахстанских правозащитных и других НПО в Алматы.

В Казахстане у нас состоялись встречи в Министерстве внутренних дел, Министерстве труда и социальной защиты населения и в офисе Уполномоченного по правам человека, в Киргизии – с председателем Госкомитета по миграции и занятости и с одним частным посредником.

В июне 2009 г. Хьюман Райтс Вотч запросила встречу с руководством Филип Моррис Казахстан. По телефону нам ответили, что для организации такой встречи потребуется не менее четырех недель.

13 октября 2009 г. мы направили письмо Philip Morris International с изложением предварительных результатов наших исследований и с просьбой оказать содействие в организации встречи в ФМК. 10 ноября нам ответили и впоследствии предоставляли дополнительные сведения в письмах от 14 января, 19 февраля и 11 марта 2010 г.

Встреча с руководством PMI и ФМК состоялась в Алматы 13 ноября 2009 г., еще одна встреча с руководством PMI прошла 2 марта 2010 г. в нашем офисе в Нью-Йорке. Содержание этих бесед и переписки отражено в докладе, полностью переписка приводится в приложениях.

Часть 1. Общие сведения

1.1. Миграция в Казахстан

По данным Всемирного банка за 2007 г., Казахстан занимал девятое место в мире по числу принимаемых мигрантов.¹ Привлекаемые относительно высоким уровнем экономического развития, туда приезжают люди не только из соседних государств. Казахстан является крупнейшей страной Центральной Азии, а по объему ВВП занимает третье место в СНГ после России и Украины.² Он выглядит весьма привлекательно для трудовых мигрантов, живущих на родине в условиях бедности и безработицы, особенно в таких странах, как Узбекистан, Киргизия и Таджикистан, с которыми у Казахстана существует безвизовый режим.³

Трудовые мигранты заняты главным образом в четырех секторах: строительстве, торговле, услугах и сельском хозяйстве.⁴ В сельском хозяйстве это традиционно сезонная занятость на выращивании табака и хлопка, в последнее время – также овощей. Как правило, на табачных плантациях работают выходцы из Киргизии, на хлопке – из Узбекистана.

Последовательная и достоверная статистика общего числа трудовых мигрантов отсутствует. В условиях безвизового режима с соседними и некоторыми другими странами и распространенной практики неофициальной занятости в секторах с самой высокой долей иностранных работников точный учет «серой» миграции затруднен. По оценкам экспертов, в Казахстане может присутствовать от 300 тыс. до 1 млн. трудовых мигрантов,⁵ подавляющее большинство которых работает неофициально из-за жесткой системы квот на привлечение иностранной рабочей силы, которая отдает предпочтение квалифицированным специалистам. По мнению одного из экспертов, в 2008 г. в Казахстане работало около 500 тыс. мигрантов, из них официально – всего около 20%.⁶

¹ С другой стороны, значительный поток мигрантов наблюдается и из Казахстана, преимущественно – в Россию. World Bank, “Migration and Remittances in Kazakhstan,” September 2007, <http://siteresources.worldbank.org/INTKAZAKHSTAN/Country%20Home/21490937/MigrationReportStoryforKZwebsiteEng.pdf>.

² Данные ВВ за 2008 г. без учета инфляции: Россия – USD 1,61 трлн., Украина – USD 180 млрд., Казахстан – USD 132 млрд. См.: <http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GDP.pdf>.

³ Безвизовый режим существует у Казахстана со всеми странами СНГ за исключением Туркменистана: <http://portal.mfa.kz/portal/page/portal/mfa/en/content/consular/regime>.

⁴ В этом докладе рассматривается последний, см.: Методология.

⁵ “Cross Border Migration Probe: Critical Study Aims to Protect Migrants’ Rights,” UNESCO, July 15, 2009, <http://www.unesco.kz/?sector=®ion=&lang=&newsid=2373&announce=>.

⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Вадимом Ни (Алматы, 11 июня 2009 г.); Marlene Laruelle, “Kazakhstan: The New Country of Immigration for Central Asian Workers,” April 16, 2008, The Central Asia-Caucasus Analyst http://www.cctr.ust.hk/materials/library/Laruelle_Kazakhstan_and_immigration.pdf.

По официальным данным «о привлечении иностранных специалистов в Республику Казахстан», в 2008 г. в стране официально работали 54 204 трудовых мигранта, за первые 11 месяцев 2009 г. – 28 008.⁷ В соответствии с государственной политикой привлечения в первую очередь квалифицированных специалистов на них приходилась преобладающая доля официально работающих,⁸ в то время как на сезонных работах в сельском хозяйстве в 2008 г. официально были заняты всего 1 704 чел., за первые 11 месяцев 2009 г. – лишь 22.⁹

Из официальной статистики следует, что большинство легально работающих трудовых мигрантов происходят из стран «дальнего зарубежья»: выходцы из стран СНГ в 2008 г. составляли только 12%, в 2009 г. – менее 10%.¹⁰ Это вполне соответствует аналитическим данным о том, что подавляющее большинство трудовых мигрантов прибывает из Киргизии, Таджикистана и Узбекистана и работает нелегально.¹¹

По оценкам консульства Киргизии в Алматы, в 2008 г. в Казахстане работали 55 тыс. граждан этой страны, при этом официально – всего 12 тыс.¹² Правительство Казахстана за тот же год называет еще меньшую цифру официально занятых граждан Киргизии – 1 864 человека.¹³ В консульстве нам сказали, что в 2009 г. в сельском хозяйстве было занято около 2,5 тыс. киргизских мигрантов, годом ранее их было 5 тыс. В подавляющем большинстве они работали в Енбекшиказахском районе Алматинской области на выращивании табака и овощей.¹⁴ Единственный покупатель производимого в районе табачного сырья – компания Филип Моррис Казахстан (ФМК) оценивала численность трудовых мигрантов на табачных плантациях на уровне 3,5 тыс. в 2007 г. и 1,3 тыс. – в 2009 г.¹⁵

По объему экономики Казахстан является бесспорным лидером Центральной Азии. С 2000 г. страна переживает бурный рост, который поддерживается высокими ценами на основные позиции национального экспорта: нефть, газ и металлы. ВВП растет в среднем

⁷ Информация Министерства труда и социальной защиты РК от 25 января 2010 г., см. приложения.

⁸ Квалифицированные рабочие составляли 51,2%, менеджеры и специалисты – 32,1%, руководители – 13%. Ibrahim Awad, International Labor Organization International Migration Programme, “The Global Economic Crisis and Migrant Workers: Impact and Response,” 2009, p. 49. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109Bo9_130_engl.pdf.

⁹ Информация Министерства труда и социальной защиты РК от 25 января 2010 г., см. приложения.

¹⁰ Там же.

¹¹ “Cross Border Migration Probe: Critical Study Aims to Protect Migrants’ Rights,” UNESCO, July 15, 2009, <http://www.unesco.kz/?sector=®ion=&lang=&newsid=2373&announce=>.

¹² Интервью Хьюман Райтс Вотч с представителем Госкомитета КР по миграции и занятости Абдыгапаром Туйалиевым. Алматы, 10 июня 2009 г.

¹³ Информация Министерства труда и социальной защиты РК от 25 января 2010 г., см. приложения.

¹⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Абдыгапаром Туйалиевым. Алматы, 10 июня 2009 г.

¹⁵ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

на 10% в год: с 18,3 млрд. долл. США в 2000 г. до 132 млрд. долл. в 2008 г.,¹⁶ когда рост замедлился до 3,2% в связи с падением цен на нефть в условиях глобального финансового кризиса.¹⁷ По данным Всемирного банка, в 2009 г. в стране наблюдалась рецессия, хотя правительство утверждает, что экономика все-таки вышла в плюс на 1,2%.¹⁸

Миграция из Киргизии, Узбекистана и Таджикистана обусловлена преимущественно бедностью, безработицей и неразвитостью инфраструктуры в этих странах.¹⁹ При этом там наблюдается относительно высокая рождаемость, которая создает дополнительное давление на рынок труда.²⁰ Все эти три страны существенно отстают от Казахстана по уровню подушевого дохода,²¹ и во многом зависят от денежных переводов мигрантов, работающих в Казахстане и России.²² Эти переводы составляют значительную часть ВВП: так, в Таджикистане в 2008 г. они обеспечивали почти половину валового внутреннего продукта.²³ Точные данные по динамике переводов из Казахстана отсутствуют, однако в целом по региону отмечалось их сокращение в связи с кризисом 2008 г., хотя и не столь значительное, как ожидали многие экономисты или как это было в других регионах.²⁴

¹⁶ World Bank Data Finder, GDP Growth, <http://datafinder.worldbank.org/world-bank-data-finder>.

¹⁷ "World Bank Country Brief 2009: Kazakhstan," <http://www.worldbank.org.kz/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/KAZAKHSTANEXTN/o,,contentMDK:20629270~menuPK:361877~pagePK:141137~piPK:141127~theSitePK:361869,00.html>.

¹⁸ *Ib.*; "Kazakhstan's 2009 Economy slows to 1.2", Reuters, February 16, 2010, <http://www.forexyard.com/en/news/Kazakhstans-2009-economic-growth-slows-to-12-pct-2010-02-15To60941Z-UPDATE-1>.

¹⁹ Подробнее см.: *Хьюман Райтс Вотч*. Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе. Февраль 2009 г.

²⁰ World Bank, "Migration and Remittances in Kazakhstan," September 2007.

²¹ По паритету покупательной способности валовой национальный доход на душу населения составляет: в Казахстане – 9690 долл., в Узбекистане – 2660 долл., в Киргизии – 2130 долл., в Таджикистане – 1860 долл. World Bank, Gross National Income per capita, 2008, Atlas Method and PPP, <http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GNIPC.pdf>.

²² Ibrahim Awad, International Labor Organization International Migration Programme, "The Global Economic Crisis and Migrant Workers: Impact and Response," 2009, p. 34. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109Bo9_130_engl.pdf.

²³ В Киргизии в 2008 г. переводы обеспечили 27,9% ВВП. World Bank, "Migration and Remittances Factbook 2008," Latest Remittances Data, November 2009, <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/o,,contentMDK:21352016~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html>. Для Узбекистана этот показатель составляет 8-10% ВВП. World Bank, "Country Brief: Uzbekistan," April 2009, <http://www.worldbank.org.uz/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/UZBEKISTANEXTN/o,,contentMDK:20152186~menuPK:294195~pagePK:141137~piPK:141127~theSitePK:294188,00.html>.

²⁴ World Bank, "Migration and Remittance Trends 2009," Migration and Development Brief 11, November 3, 2009, <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1110315015165/MigrationAndDevelopmentBrief11.pdf>; Ibrahim Awad, International Labor Organization International Migration Programme, "The Global Economic Crisis and Migrant Workers: Impact and Response," 2009, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109Bo9_130_engl.pdf.

1.2. Законодательство и политика Казахстана в отношении трудовых мигрантов в сельском хозяйстве

Система квот

Нынешняя миграционная политика Казахстана делает акцент на временную трудовую миграцию, в первую очередь – на привлечение высококвалифицированных работников.²⁵ Каждый год правительство устанавливает квоты на привлечение иностранной рабочей силы, в рамках которых работодатели могут подавать заявки. Квоты устанавливаются на основе оценки рынка труда региональными властями и числа заявок, подаваемых работодателями,²⁶ и выражаются в процентах к численности экономически активного населения. Дальнейшее распределение квот по регионам производит Министерство труда и социальной защиты.

Квотирование осуществляется по четырем категориям иностранных работников: руководители организации, специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, квалифицированные рабочие и сезонные рабочие в сельском хозяйстве.²⁷ Официально последние могут привлекаться только из стран, с которыми у Казахстана имеются двусторонние соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и о социальной защите трудовых мигрантов.²⁸ В настоящее время такие соглашения имеются только с Киргизией.²⁹ Даже с Узбекистаном, несмотря на значительное число мигрантов, ежегодно приезжающих на юг Казахстана на уборку хлопка, такого рода соглашений нет.

²⁵ Organization for Security and Cooperation in Europe/Office of Democratic Institutions and Human Rights (OSCE-ODIHR), Preliminary Conclusions on Laws of the Republic of Kazakhstan Regulating Employment of Foreign Citizens on the Territory of the Republic of Kazakhstan, Warsaw, June 2007; ILO, “Rights of Migrant Workers in Kazakhstan: National Legislation, International Standards and Practices,” May 2008, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_migrant_kaz_en.pdf; International Federation for Human Rights (FIDH), “Kazakhstan/Kyrgyzstan: Exploitation of Migrant Workers, Protection Denied to Asylum-Seekers and Refugees,” no. 503a, October 2009.

²⁶ Закон РК «О занятости населения», статья 11; Постановление Правительства РК № 836 от 19 июня 2001 г.

²⁷ Квоты не распространяются на трудовых мигрантов, постоянно проживающих в Казахстане, а также на ряд других категорий иностранных работников, включая старших менеджеров иностранных компаний и некоторых других предприятий; дипломатов и представителей международных организаций; гуманитарных сотрудников, артистов, спортсменов, беженцев и пр. Примечательно отсутствие отдельной квоты для неквалифицированных работников в несельскохозяйственных секторах, в том числе в строительстве, несмотря на значительное число приезжающих на стройки мигрантов. См.: *Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности. Анализ законодательства Республики Казахстан по вопросу об осуществлении трудовой деятельности мигрантами, находящимися на территории Казахстана*. Алматы, 2007.

²⁸ Там же; ILO, “Rights of Migrant Workers in Kazakhstan: National Legislation, International Standards and Practices,” May 2008, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_migrant_kaz_en.pdf.

²⁹ Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов, занятых на сельскохозяйственных работах в приграничных областях (от 9 июля 2002 г.); Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Кыргызской Республики, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Кыргызской Республики, временно работающих на территории Республики Казахстан (от 4 июля 2006 г.)

Ситуация в 2009 г.: отсутствие квоты на иностранных сельхозработчих

В 2009 г. правительство сократило квоту на привлечение иностранных работников до 0,75% экономически активного населения, что составляет примерно 66 350 человек, или 50-процентное сокращение от уровня 2008 г. Для сезонных рабочих в сельском хозяйстве было выделено всего 0,05%, или примерно 4 146 человек.³⁰

В рамках этой квоты Министерство труда и социальной защиты не выделило Алматинской области разрешений на привлечение иностранных сельхозработчих, хотя в этом регионе табак и другие культуры традиционно в значительной степени выращиваются мигрантами из Киргизии. В марте 2009 г. Министерство информировало руководителей сельхозформирований Енбекшиказахского района о том, что это решение было связано с ожидавшимся по области сокращением 10 тыс. рабочих мест. Министерство исходило из того, что высвободившиеся работники займут вакансии в других секторах, в том числе в агропромышленном.³¹ Любопытно, что и сам вице-министр труда и соцзащиты, и другие эксперты, с которыми мы встречались, неизменно утверждали, что граждане Казахстана, как правило, не склонны рассматривать работу на табаке в качестве варианта трудоустройства для себя.³²

В результате все трудовые мигранты в Алматинской области, в том числе и опрошенные нами, в 2009 г. работали нелегально. Отсутствие официальной регистрации по месту проживания и официального трудового статуса делало их еще более уязвимыми для эксплуатации и еще менее склонными искать правовой защиты по официальным каналам, поскольку они опасались штрафа или выдворения из страны.

Вопрос квот отдельно не регламентируется международным правом, однако эксперты сходятся во мнении, что любые квоты должны основываться на достоверной информации о потребностях экономики и занятости и не должны препятствовать легальному трудоустройству мигрантов. Эксперты МОТ и МОМ отмечают, что существующая в Казахстане жесткая регламентация занятости служит одним из факторов роста нелегальной миграции в эту страну.³³

³⁰ Постановление Правительства РК № 1197 от 22 декабря 2008 г. «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2009 год и внесении изменения в Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 августа 2007 года № 753». Примерные абсолютные цифры рассчитаны на основе данных Министерства труда и социальной защиты, приведенных в: ILO, "Rights of Migrant Workers in Kazakhstan: National Legislation, International Standards and Practices," May 2008, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_migrant_kaz_en.pdf.

³¹ Письмо МТСЗН РК в досье Хьюман Райтс Вотч.

³² Интервью Хьюман Райтс Вотч с вице-министром труда и социальной защиты Биржаном Нурымбетовым (Астана, 11 ноября 2009 г.) и с Викторией Тюленевой из КМПБЧСЗ (Астана, 10 ноября 2009 г.)

³³ Детальный анализ законодательства и политики Казахстана в области трудовой миграции выходит за рамки настоящего доклада. Подробнее см.: ILO, "Rights of Migrant Workers in Kazakhstan: National Legislation, International

Разрешения на привлечение иностранной рабочей силы

Работодатели, которые хотят нанять иностранных работников, должны получить на это соответствующее разрешение. Процедура забюрократизирована и отнимает много времени и средств. По первым трем категориям (руководители, специалисты и квалифицированные рабочие) требуется не менее восьми шагов с представлением по меньшей мере 14 различных документов в местные органы власти. Весь процесс может занять до восьми месяцев. Найм мигрантов на сезонные работы в сельском хозяйстве оформляется проще: требуется только заявка на получение разрешения. Во всех случаях работодатель обязан заключать с привлекаемым работником письменный трудовой договор.³⁴ Если трудовой мигрант захочет сменить место работы, он может перейти только к тому работодателю, у которого есть разрешение на привлечение иностранной рабочей силы.³⁵

Трудовой мигрант, работающий у работодателя, который не имеет разрешения на его найм, подвергается штрафу и административному выдворению из страны. Работодателю в такой ситуации также грозит штраф.³⁶ Система разрешений на привлечение иностранной рабочей силы вызывает критику со стороны экспертов, которые говорят, что она способствует нелегальной миграции, поскольку лишь немногие работодатели готовы проходить все бюрократические процедуры и, за исключением сельского хозяйства, система не предусматривает найм низкоквалифицированных мигрантов.³⁷

Регистрация по месту проживания для лиц, приезжающих по безвизовому режиму

Большинство иностранцев, прибывающих в Казахстан по безвизовому режиму, в течение пяти дней с момента въезда обязаны зарегистрироваться по месту проживания в Департаменте миграционной полиции МВД. Плата за регистрацию не взимается.³⁸ По отдельному соглашению с Киргизией ее граждане могут до 90 дней находиться в

Standards and Practices,” May 2008, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_migrant_kaz_en.pdf; International Organization for Migration (IOM), “Kazakhstan: Facts and Figures,” August 2007, available at <http://www.iom.int/jahia/jahia/activities/asia-and-oceania/central-asia/kazakhstan>.

³⁴ Порядок определяется Законом РК «О занятости населения» и Постановлением Правительства РК № 836 от 19 июня 2001 г.

³⁵ ILO, “Rights of Migrant Workers in Kazakhstan: National Legislation, International Standards and Practices,” May 2008, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_migrant_kaz_en.pdf, p. 18.

³⁶ Кодекс РК об административных правонарушениях, статья 396.

³⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Вадимом Ни. Алматы, 11 июня 2009 г.

³⁸ «Правила въезда и пребывания иностранных граждан в Республике Казахстан, а также их выезда из Республики Казахстан», http://portal.mfa.kz/portal/page/portal/mfa/ru/content/consular_info/foreigners.

Казахстане без регистрации по месту проживания.³⁹ В рамках безвизового режима регистрация выдается на срок до 90 дней с возможностью последующего продления на такой же период. По истечении срока действия регистрации мигрант обязан выехать из страны, если только у него нет официального места работы. В таком случае регистрация оформляется на срок действия разрешения на привлечение иностранного работника.⁴⁰ Нарушение этого порядка влечет предупреждение или штраф.⁴¹

1.3. Philip Morris International и Филип Моррис Казахстан

Philip Morris International

Philip Morris International, Inc. (здесь и далее - PMI) представляет собой международную компанию, зарегистрированную в Вирджинии, США,⁴² со штаб-квартирой в Нью-Йорке и основным операционным центром в Лозанне (Швейцария).⁴³ Изначально PMI входила в холдинг Altria Group, Inc. вместе с Philip Morris USA, Inc. и John Middleton, Inc.⁴⁴ В январе 2008 г. PMI вышла из холдинга и стала самостоятельной компанией.⁴⁵

PMI позиционирует себя как ведущая табачная компания, продукция которой реализуется более чем в 160 странах.⁴⁶ В 2008 г. она занимала, по оценкам, 15,6% рынка сигарет за пределами США,⁴⁷ выручка за вычетом акцизов превышала 25,7 млрд. долл. США.⁴⁸ В настоящее время компании принадлежат ведущие позиции на 11 из 30 главных мировых табачных рынков,⁴⁹ а также семь из 15 ведущих мировых брендов сигарет, в том числе мировой лидер – Marlboro.⁵⁰

Компания не имеет собственных табачных плантаций и закупает сырье у оптовиков и производителей в целом ряде стран, включая Казахстан, а также Бразилию, Грецию,

³⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с начальником Департамента миграционной полиции МВД РК Сериком Саиновым. Астана, 11 ноября 2009 г.

⁴⁰ «Правила въезда и пребывания иностранных граждан в Республике Казахстан, а также их выезда из Республики Казахстан», http://portal.mfa.kz/portal/page/portal/mfa/ru/content/consular_info/foreigners. В случае потери работы в связи с изменением ситуации на рынке труда, Закон РК «О миграции населения» разрешает трудовому мигранту оставаться в стране на период действия регистрации по месту проживания (статья 5).

⁴¹ Кодекс РК об административных правонарушениях, статья 394.

⁴² http://www.pmi.com/eng/about_us/pages/about_us.aspx.

⁴³ *Ib.*

⁴⁴ Компания Middleton производит трубочный табак и сигары (машинным способом): <http://johnmiddletonco.com/en/cms/Home/default.aspx>.

⁴⁵ http://www.philipmorrisinternational.com/PMINTL/pages/eng/press/pr_20080311.asp.

⁴⁶ http://www.pmi.com/eng/about_us/pages/about_us.aspx.

⁴⁷ *Ib.*

⁴⁸ http://www.pmi.com/eng/about_us/company_overview/pages/key_facts_and_financial_data.aspx.

⁴⁹ http://www.pmi.com/eng/about_us/company_overview/pages/company_overview.aspx.

⁵⁰ А также: *Chesterfield, Philip Morris, Parliament, Virginia Slims*: http://www.pmi.com/eng/about_us/company_overview/pages/our_brands.aspx.

Италию, Малави, Польшу, Таиланд, Турцию и США. Поставщики сырья выращивают табак, собирают урожай, сушат и сортируют лист. В конце сезона плантаторы пакут листья в кипы и привозят их на аукционную площадку или приемный пункт, где закупочные специалисты PMI оценивают качество предлагаемого сырья.⁵¹

Филип Моррис Казахстан

Филип Моррис Казахстан (здесь и далее - ФМК) является непрямой дочерней компанией PMI, которая в 1993 г. приобрела 99,5% Алматинской табачной компании. Тогда это стало первой приватизационной сделкой государственного предприятия в потребительском секторе Казахстана. С 2001 г. - ТОО «Филип Моррис Казахстан». ФМК принадлежит производственный комплекс в пос. Отеген Батыра под Алматы, она имеет шесть региональных офисов, персонал насчитывает около 1 тыс. человек. ФМК производит 8 международных и 6 местных брендов, которые реализуются на всей территории Казахстана. Международные бренды также экспортируются в другие страны Центральной Азии.⁵²

1.4. Структура табаководства в Казахстане

Основным центром табаководства в Казахстане является Енбекшиказахский район Алматинской области, расположенный примерно в 120 км к западу от областного центра. Весь производимый там табак закупается ФМК.⁵³ Каждый год плантаторы заключают с ФМК контракты на поставку табачного листа. Они могут и сами выращивать табак, но чаще привлекают мигрантов (обычно – из Киргизии) для выполнения всех или части работ. Нам не удалось найти независимых оценок общего числа трудовых мигрантов, работавших на табачных плантациях в Казахстане в 2009 г. или в более ранние годы. По оценкам ФМК, в 2009 г. на табаке работало около 1,3 тыс. мигрантов, в 2007 г. – 3,5 тыс.⁵⁴

Как правило, мигранты приезжают работать на табаке целыми семьями. Это могут быть супруги с детьми, иногда с братьями и сестрами, встречаются семьи из нескольких поколений. Практически всегда один из членов семьи (обычно это единственный или старший мужчина, либо, если таких нет, - старшая женщина) обговаривает с

⁵¹ http://www.pmi.com/eng/our_products/growing_tobacco/pages/growing_tobacco.aspx.

⁵² Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 19 февраля 2010 г.

⁵³ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

⁵⁴ Там же.

плантатором общие условия, а в конце сезона получает от него единовременную сумму по итогам работы всей семьи.

Табачный сезон

В Казахстане выращивание табака занимает примерно восемь месяцев тяжелого ручного труда. Обычно сезон начинается в марте – апреле, когда плантаторы и мигранты приступают к выращиванию рассады, которую высаживают в конце мая. В течение пяти месяцев плантацию нужно поливать, пропалывать, удобрять и опрыскивать пестицидами. В конце июля – начале августа начинается сбор урожая, который длится четыре – шесть недель. Листья снимают вручную в четыре – пять заходов. После этого листья нанизывают и сушат на солнце две – три недели. Высушенные листья помещают в «парилку» (обычно это небольшая землянка), где несколько дней пропаривают, чтобы они не крошились при упаковке в кипы.

Система расчетов

Опрошенные нами трудовые мигранты обычно обрабатывали плантацию в несколько гектаров на условиях долевого участия в урожае с плантатором, когда тот получал половину или больше вырученных за табак денег. Примечательно, что в овощеводстве принята другая схема, когда трудовые мигранты арендуют землю и затем сами реализуют продукцию, оставляя себе всю выручку за вычетом аренды.

Что касается табака, то нам приводили две схемы расчетов:

1. 50/50: трудовой мигрант или семья мигрантов делят вырученные за табак деньги поровну с плантатором.
2. «План»: работникам предлагается сдать определенный объем табака (обычно это около тонны с гектара), вся выручка за который идет плантатору. Последний, со своей стороны, выделяет мигрантам дополнительно участок меньшего размера (обычно до 50 соток),⁵⁵ выручка с которого идет работникам.

Где-то в ноябре, когда табак собран, высушен и пропарен, его прессуют в кипы и отвозят на фабрику ФМК, где эксперты компании определяют качество сырья. Закупочные цены устанавливаются ФМК каждый год для каждой категории качества. Размер выплаты плантатору определяется количеством и качеством сдаваемого сырья. После этого плантатор производит расчет с главой семьи мигрантов.

⁵⁵ 0,5 га.

Опрошенные нами трудовые мигранты говорили, что в начале сезона у них очень часто не бывает денег, а регулярную зарплату они не получают, поэтому плантатор выдает главе семьи аванс наличными или обеспечивает основные потребности работников в натуральной форме, включая продукты, медикаменты и лечение, иногда – удобрения и другие производственные нужды. Эти расходы фиксируются плантатором, а нередко и завышаются им в свою пользу, и впоследствии вычитаются при окончательном расчете по итогам сезона. Некоторые плантаторы оплачивали «лобовые» расходы на дорогу или услуги посредников, если таковые присутствуют, и также вычитали эти суммы в конце сезона.

1.5. Обязанности правительства и бизнеса

Документированные в этом разделе нарушения совершаются непосредственно плантаторами и посредниками. Правительство Казахстана обязано обеспечивать соблюдение как национального законодательства о защите прав работников, так и соответствующих международных норм. Казахстан является участником целого ряда международных договоров о правах человека, гарантирующих каждому равные и неотъемлемые права в силу изначально присущего личности человеческого достоинства, и требующих ограждать всех лиц от нарушений, в том числе и от принудительного труда, со стороны как частных лиц, так и представителей или агентов государства. Казахстан также несет международно-правовые обязательства по обеспечению основных гарантий в области труда и занятости и по недопущению расовой дискриминации.⁵⁶ Власти обязаны принимать надлежащие меры по предупреждению, наказанию и расследованию нарушений и по обеспечению правовой защиты лиц, чьи права были нарушены, включая возмещение ущерба.⁵⁷ Подавляющее большинство прав, предусматриваемых этими договорами, в равной мере распространяется как на трудовых мигрантов, так и на любых других лиц на территории страны.

Международной организацией труда разработан свод конвенций, охватывающих практически все аспекты прав работников. Казахстан ратифицировал 17 из них, включая восемь основных, посвященных вопросам запрещения принудительного труда, свободы ассоциации и права на коллективный трудовой договор, а также недопущения

⁵⁶ Международный пакт о гражданских и политических правах, ратифицирован Казахстаном 24 января 2006 г.; Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, ратифицирован Казахстаном 30 июня 2009 г.; Конвенция ООН против пыток 1984 г., ратифицирована Казахстаном 26 августа 1998 г.; Факультативный протокол к Конвенции ООН против пыток, ратифицирован Казахстаном 22 октября 2008 г.; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ратифицирован Казахстаном 24 января 2006 г.; Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, ратифицирована Казахстаном 26 августа 1998 г.

⁵⁷ Комитет ООН по правам человека. Замечание общего порядка № 31: Характер общего юридического обязательства, налагаемого на государства-участники Пакта, CCPR/C/21/Rev.1/Ass.13 (2004), п. 8.

дискриминации и запрещения детского труда.⁵⁸ Общее право каждого человека на «справедливые и благоприятные условия труда» признается Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах.⁵⁹ Оно включает: вознаграждение, обеспечение безопасности и гигиены труда, равные возможности должностного роста, отдых, разумное ограничение рабочего времени, периодический оплачиваемый отпуск, вознаграждение за праздничные дни.⁶⁰ В отношении трудовых прав иностранцев и лиц без гражданства Комитет по ликвидации всех форм расовой дискриминации указывает, что с момента возникновения трудовых отношений и до их прекращения правами в области труда и занятости обладают все лица, даже не имеющие разрешений на работу.⁶¹ Эта рекомендация имеет прямое отношение к трудовым мигрантам на табачных плантациях в Казахстане, поскольку во многих случаях работодатель не оформляет на них необходимых разрешений.

Власти Казахстана обязаны обеспечивать исполнение действующего законодательства о запрещении принудительного труда и о гарантиях основных трудовых прав, включая письменный трудовой договор, регулярную выплату заработной платы и безопасность на рабочем месте, в том числе посредством проверок и санкций.

Ответственность корпораций

Международные договоры о правах человека в первую очередь рассматривают соответствующие обязательства государства, как основного субъекта международного права.⁶² Бизнес-структуры и другие негосударственные субъекты, однако, также несут определенные обязательства. В преамбулах к основным договорам указывается, что обеспечение прав человека является всеобщей обязанностью, то есть не только собственно государства, а в преамбуле Всеобщей декларации прав человека прямо говорится, что их обеспечение является задачей «каждого человека и каждого органа общества».⁶³ Корпорации также могут нести прямые обязательства по международным

⁵⁸ В том числе конвенции МОТ: о принудительном труде (№№ 29 и 105), о свободе ассоциации и праве на организацию и ведение трудовых переговоров (№№ 87 и 98), о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), о равном вознаграждении (№ 100), о минимальном возрасте (№ 138) и о наихудших формах детского труда (№ 182). См.: ILO, List of Ratifications of International Labour Conventions, Kazakhstan, <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>.

⁵⁹ Статья 7.

⁶⁰ Там же. Право на отдых и досуг предусмотрено также Всеобщей декларацией прав человека в статьях 23-24, включая ограничение рабочего времени и периодический оплачиваемый отпуск, право на справедливое и достойное вознаграждение и право на образование профсоюзов и участие в них.

⁶¹ UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation 30, Discrimination against Non-citizens (Sixty-fourth session, 2004), CERD/C/64/Misc.11/rev.3 (2004), para. 35.

⁶² Human Rights Watch and the Center for Human Rights and Global Justice, *On the Margins of Profit: Rights at Risk in the Global Economy*, February 2008.

⁶³ Последнее может включать и юридических лиц, в том числе коммерческие предприятия. Широко признано, что бизнес может нести и прямую уголовную ответственность в случае грубых нарушений, подпадающих под категорию международных преступлений, таких как порабощение, геноцид, военные преступления и преступления против

договорам о правах человека, в том числе в области труда и занятости, в той мере, насколько их нормы включены во внутреннее законодательство стран, под юрисдикцию которых подпадает их деятельность.

Базовый принцип ответственности корпораций за соблюдение прав человека, включая соблюдение прав работников, получил широкое международное признание. Однако при общем консенсусе относительно обязанности корпораций соблюдать права работников на сегодняшний день еще нет устоявшегося согласия по таким важным вопросам, как пути обеспечения реального соблюдения бизнесом его обязательств и применения этой политики во всех географических регионах деятельности той или иной корпорации.⁶⁴ Вместо этого ООН, другие международные организации, сами компании, правительства и неправительственные организации разработали целый ряд норм и руководящих принципов, предлагаемых бизнесу в качестве рекомендаций при осуществлении операционной деятельности и реализации проектов. Эти нормы рассчитаны на то, что у корпораций должны быть собственные политические установки и механизмы по предупреждению нарушений прав человека и что они будут прилагать добросовестные усилия по выявлению и эффективному снятию имеющихся проблем.

Наиболее детально этот подход развит Джоном Рагги - спецпредставителем Генерального секретаря ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях. Им была предложена трехкомпонентная рамочная политика к проблеме ответственности корпораций в области прав человека: защита, уважение и исправление. В ней подробно указываются шаги, которые компании должны предпринимать, чтобы обеспечивать соблюдение прав человека, избегать соучастия в нарушениях и надлежащим образом исправлять допущенные. Совет ООН по правам человека приветствовал такой подход и предложил спецпредставителю продолжить разработку вопроса об объеме и содержании ответственности бизнеса за соблюдение прав человека и сформулировать конкретные рекомендации для бизнес-структур и других заинтересованных сторон.⁶⁵

Другим источником рекомендательных норм для бизнеса является Глобальный договор ООН, участие в котором предполагает добровольное принятие корпорациями

человечества. См.: Human Rights Watch and the Center for Human Rights and Global Justice, *On the Margins of Profit: Rights at Risk in the Global Economy*, February 2008, p. 4.

⁶⁴ До настоящего времени отсутствует единое представление о полном объеме обязательств бизнеса в области прав человека (в том числе в ситуациях, когда компания выполняет общественную функцию и/или оказывает жизненно важные услуги): регламентируются ли они или должны регламентироваться международными нормами и как в последнем случае должно обеспечиваться исполнение. В прошлом эти вопросы вызывали ожесточенные споры.

⁶⁵ United Nations Human Rights Council, Resolution 8/7, "Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises," June 18, 2008.

определенных неюридических обязательств, в частности – соблюдать десять принципов в области прав человека, труда, экологии и противодействия коррупции, основанных, среди прочего, на Всеобщей декларации прав человека и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.⁶⁶ Предполагается, что компания – участник Глобального договора будет выстраивать свою деятельность и стратегию в соответствии с этими принципами.⁶⁷ Применительно к правам человека и трудовым отношениям они включают:

- Принцип 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.
- Принцип 2: Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.
- Принцип 3: Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.
- Принцип 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.
- Принцип 5: Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.

Международная организация труда в Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, также предлагает определенные стандарты осуществления в зарубежных странах деятельности «в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и быта и трудовых отношений».⁶⁸ Корпорациям предлагается «предоставлять по возможности лучшую заработную плату, пособия и условия труда», «устанавливать максимально высокие нормы в области безопасности и гигиены труда» и обеспечивать, среди прочего, право на свободу ассоциации и коллективных трудовых переговоров.⁶⁹

Организация экономического сотрудничества и развития в своих Руководящих принципах для многонациональных компаний предлагает «рекомендации по ответственному ведению бизнеса, адресованные правительствами многонациональным

⁶⁶ Сайт Глобального договора ООН: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/index.html>.

⁶⁷ Там же. Предполагается также, что компания-участник «будет публично поддерживать Глобальный договор и его принципы посредством таких коммуникационных инструментов, как пресс-релизы, выступления и т.п. и что компания опубликует в своем годовом отчете или аналогичном публичном отчете (например, в отчете по вопросам устойчивости) информацию о том, как она поддерживает Глобальный договор и его принципы».

См.: http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/frequently_asked_questions.html.

⁶⁸ Принята Административным советом Международного бюро труда на 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.), с поправками от ноября 2000 г., п. 7, http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/standards/tripartite_declaration.pdf.

⁶⁹ Там же, пп. 34, 38, 42.

компаниям».⁷⁰ Эти принципы применяются к корпорациям, действующим или базирующимся в 30 странах – членах ОЭСР и еще 12 странах, не входящих в организацию. Они адресованы всем головным многонациональным компаниям и их местным дочерним предприятиям, которые определяются как частные или государственные «компании или другие предприятия, создаваемые более чем в одной стране и связанные таким образом, что могут так или иначе координировать свои операции».⁷¹ В отношении трудовых прав Руководящие принципы ОЭСР, среди прочего, предусматривают, что «предприятия, в рамках применимого законодательства, нормативных актов, а также преобладающих трудовых отношений и практик в области занятости,

- Содействуют эффективному искоренению детского труда.
- Содействуют искоренению всех форм принудительного или обязательного труда.
- Принимают надлежащие шаги по обеспечению гигиены и безопасности труда в своей операционной деятельности.⁷²

PMI и ФМК также обязаны обеспечивать соблюдение прав человека на всех этапах производства сырья для своей продукции.

В PMI действительно разработаны корпоративные стандарты «добросовестной сельскохозяйственной практики», касающиеся, среди прочего, запрета детского и принудительного труда, безопасности труда и техники безопасности при работе с пестицидами. Подробнее они рассматриваются ниже, в разделе о механизмах предупреждения и правовой защиты. Мы пришли к выводу, что эти стандарты оказались недостаточными, чтобы обеспечить предупреждение и исправление документированных в настоящем докладе нарушений, однако в PMI и ФМК выразили готовность принять серьезные меры в отношении выявленных нами нарушений и эксплуататорских практик.

⁷⁰ Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Doc. DAFFE/IME(2000)20 (2000), <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>.

⁷¹ Ibid, I.3. По мнению Комитета ОЭСР по инвестициям, Руководящие принципы применяются к любым иностранным инвестициям или другой деятельности, имеющей «инвестиционную составляющую». Последняя прямо не определена, но, как показывает опыт, может включать отношения с поставщиками и подрядчиками. Подробнее см.: OECD Watch, "The Model National Contact Point (MNCP): Proposals for improving and harmonizing the procedures of the National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises," September 2007, p. 18.

⁷² Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Doc. DAFFE/IME(2000)20 (2000), <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>.

Часть 2. Нарушения прав и эксплуатация трудовых мигрантов

2.1. Введение

В 2009 г. Хьюман Райтс Вотч был документирован целый ряд нарушений прав человека и различных форм эксплуатации трудовых мигрантов, занятых на табачных плантациях в Казахстане. Чаще всего имели место найм без письменного договора, нерегулярная выплата или недоплата заработной платы, непомерные вычеты, отбор паспортов у работников, большая продолжительность рабочего дня, недостаточный отдых и неудовлетворительные бытовые условия. Из-за нерегулярной выплаты зарплаты работник рисковал попасть в долговую зависимость, а при плохом урожае вычеты за питание, выплаты посредникам и другие расходы за сезон могли превышать общую сумму, которая причитается ему за труд.

Хьюман Райтс Вотч также документированы 6 случаев, которые мы квалифицировали как принудительный труд или близкие к этому ситуации. Иногда мигранты оказывались в таком положении из-за посредников, суливших высокие заработки на табаке. В других случаях, как нам говорили, хозяева считали вполне естественным привлекать мигрантов для выполнения дополнительных - бесплатных работ, таких как ремонт или выращивание других культур. В интервью Хьюман Райтс Вотч трудовые мигранты давали понять, что у них не было возможности отказать хозяину. При этом главным средством принуждения со стороны последнего были паспорта, которые он отбирал у работников. Весомым стимулом к покорности служила для работников и вполне реальная опасность лишиться части или всех заработанных денег, особенно в условиях отсутствия регулярной зарплаты при сдельной оплате по итогам сезона.

С теми или иными из описываемых здесь нарушений могут сталкиваться и местные работники – граждане Казахстана, однако мигранты особенно уязвимы. Они, как правило, крайне бедны, в большинстве своем не владеют ни казахским, ни русским и находятся в малонаселенной местности, где поблизости нет ни государственных, ни неправительственных организаций. Мигранты обычно не имеют представления ни о трудовом и миграционном законодательстве Казахстана, ни о каналах обращения за помощью. В отсутствие официально оформленной регистрации и трудовых отношений они также в меньшей степени способны или склонны искать правовой защиты у официальных структур. Эти факторы дополнительно осложняют их положение, если в такой помощи возникает необходимость.

Проблема детского труда на табачных плантациях в Казахстане рассматривается отдельно в главе 4.

2.2. Работа без письменного трудового договора

По действующему законодательству право на заключение трудового договора имеет любой работник,⁷³ и именно на основании договора у него возникают трудовые отношения с работодателем.⁷⁴ В двусторонних соглашениях с Киргизией о трудовых мигрантах также говорится, что отношения работника с работодателем определяются трудовым договором.⁷⁵

За исключением двух, все опрошенные нами трудовые мигранты говорили, что в 2009 г. не заключали договор с казахстанским плантатором. Решение правительства не выделять квоту на привлечение иностранных сельхозрабочих в Алматинской области на 2009 г. означало, что в том году плантаторы не могли легально заключать договоры с трудовыми мигрантами. Без разрешения местных властей работодатель не вправе заключать договор с иностранным работником.⁷⁶ Только двое из опрошенных нами мигрантов утверждали, что в 2009 г. у них были письменные договоры, однако без разрешения на их найм эти договоры не имели юридической силы.⁷⁷

В своем письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г. РМІ отмечает, что «письменный договор плантатора с сезонными рабочими - как казахстанскими, так и приезжими - по общему правилу считается весьма необычным явлением».⁷⁸ Обычно глава семьи мигрантов, как правило – старший мужчина, устно договаривался с плантатором об условиях: обрабатываемых площадях, порядке окончательного расчета и пр.

Отсутствие письменного трудового договора делает мигрантов уязвимыми. Трудовой кодекс Казахстана признает факт трудовых отношений только при наличии договора, который в письменной форме заключается между работником и работодателем.⁷⁹

⁷³ Трудовой кодекс Республики Казахстан, статья 22.

⁷⁴ Там же, статья 20.

⁷⁵ Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов, занятых на сельскохозяйственных работах в приграничных областях (от 9 июля 2002 г.), статьи 5-6; Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Кыргызской Республики, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Кыргызской Республики, временно работающих на территории Республики Казахстан (от 4 июля 2006 г.), статья 6.

⁷⁶ Трудовой кодекс, статья 26.

⁷⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Корам (8 июня) и Малыбай (25 сентября) 2009 г.

⁷⁸ Эвен Хурвиц, старший вице-президент РМІ по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

⁷⁹ Трудовой кодекс, статья 20.

Работник определяется как «лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору».⁸⁰ Эксперты в области трудового законодательства отмечают, что, теоретически, факт трудовых отношений может быть установлен и другими способами, в частности на основании свидетельских показаний, однако на практике суд признает доказательством только письменный договор.⁸¹ Таким образом, любому работнику, в том числе и мигранту, в случае обращения в суд будет крайне сложно доказать факт трудовых отношений, если они не были документально оформлены.

Ситуация с трудовыми договорами до 2009 г.

Пятеро опрошенных нами мигрантов заявили, что работали по договорам в прошлом, когда правительство выделяло на них квоту. Но и тогда плантатор предпочитал заключать договор только с главой семьи, но не с каждым в отдельности, причем на русском языке, которым далеко не все владеют в достаточной степени.

В прежние годы некоторые плантаторы для получения разрешения на привлечение иностранных рабочих и подготовки официального договора с главой семьи прибегали к услугам частного агентства занятости в бывшем райцентре Чилик (Шелек). Аида, сезонно работавшая в Казахстане на выращивании табака в 2005 - 2007 гг., в интервью Хьюман Райтс Вотч говорила, что каждый сезон у нее был письменный договор с плантатором, заключенный через агентство.⁸² Капар, работавший вместе с сестрами и их мужьями в Малыбае в 2008 - 2009 гг., также утверждал, что в 2008 г. заключал договор, в котором говорилось, что «работник должен работать честно и не должен пить, а работодатель должен создать ему хорошие условия труда». Плантатор даже официально поставил Капара на миграционный учет.⁸³ Об этом же рассказывал Жумабек, девять лет проработавший в Казахстане на табачных плантациях: «В прошлые годы - да, у нас письменный договор был. Нужно было его в агентство относить... В этом году только на словах договаривались».⁸⁴

Хьюман Райтс Вотч располагает копиями типовых договоров, подготовленных в 2007 и 2008 гг. агентством по трудоустройству в Чилике и подписанных плантатором и главой семьи трудовых мигрантов, который именуется «работником». В большинстве случаев за этим «работником» скрывались все члены семьи, в нарушение законодательства не

⁸⁰ Там же, статья 1.

⁸¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Викторией Тюленевой, КМБПЧСЗ. Алматы, 10 ноября 2009 г.

⁸² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 7 апреля 2009 г.

⁸³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

⁸⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

подписывавшие отдельных договоров. Договоры неизменно составлялись на русском языке.⁸⁵

Только в одной из опрошенных нами семей сказали, что в 2008 г. каждый взрослый работник получил письменный договор.⁸⁶

В интервью Хьюман Райтс Вотч трудовые мигранты также говорили, что плантаторы не всегда соблюдают условия договора. В типовом договоре 2008 г. от чиликского агентства указывалось, что работодатель обязуется выплачивать работнику вознаграждение ежемесячно в полном объеме не позднее 10-го числа следующего месяца. Договором был предусмотрен восьмичасовой рабочий день, работа в выходные и праздники – только с письменного согласия работника.⁸⁷ Ни один из опрошенных нами трудовых мигрантов, работавших в 2008 г. на табачных плантациях, не упоминал о помесечной оплате, все говорили о единовременной выплате в конце сезона. Они также работали более восьми часов и без выходных.

Аналогичная ситуация наблюдается и с другими положениями договора. Типовой вариант чиликского агентства предусматривает по одному экземпляру каждой из сторон, однако опрошенные нами мигранты говорили, что своего экземпляра они не получали. «Хозяин договор составлял... Нам копию никогда не давали», - говорит Алмазбек, восемь лет с женой и детьми ездивший в Казахстан на сезонную работу на табачных плантациях.⁸⁸

В других случаях мигранты работали без договора и до 2009 г. Так, по словам Гульнары, они с мужем и детьми восемь лет приезжали из Киргизии в Казахстан на табачные плантации, и никогда не работали по договору, только устно обговаривали условия с работодателем.⁸⁹

2.3. Нерегулярная выплата заработной платы и несоблюдение установленного минимума оплаты труда

В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан не реже чем ежемесячно выплачивать работнику не менее установленной минимальной зарплаты.⁹⁰

⁸⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 7 апреля 2009 г.

⁸⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Чилик, 17 июня 2009 г.

⁸⁷ В досье Хьюман Райтс Вотч.

⁸⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 7 апреля 2009 г.

⁸⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

⁹⁰ Трудовой кодекс, статьи 121, 122 и 134.

Все опрошенные нами трудовые мигранты утверждали, что им не платили регулярную зарплату в течение всех восьми или девяти месяцев, пока они выращивали табак. Вместо этого плантатор выдавал главе семьи единовременную сумму в конце сезона, когда табак уже был поставлен ФМК и компания заплатила самому плантатору в зависимости от веса и сорта сырья.⁹¹ В PMI нам подтвердили существование такой практики: «Рабочие, как местные, так и иностранные, получают основную оплату от плантатора в конце сезона (это объясняется тем, что значительная часть их заработка – как и размер выплат ФМК плантатору – зависит от конечного урожая)».⁹²

Как выяснилось в ходе наших исследований, некоторые члены семьи трудовых мигрантов (и взрослые, и дети) нередко просто работали на собственную семью, сами не получая ничего ни во время работы, ни по итогам сезона. Так, 22-летняя Айша, работавшая в Малыбае в 2009 г. вместе со свекровью и ее 11-летним сыном, рассказывала: «Мы же одна семья. Я просто помогаю. Они мне платить не будут. В конце сезона, может быть, просто дадут немного денег».⁹³

Такая практика противоречит трудовому законодательству Казахстана, требующему от работодателя ежемесячной оплаты труда. В некоторых случаях имела место также оплата ниже установленного законом минимума.

В документированных нами в 2009 г. случаях размер окончательной выплаты главе семьи до вычетов в пользу плантатора составлял от 1 432 до 3 363 долл. США, или примерно USD 159–374 на семью в месяц за работу на плантациях от 8 до 18 часов в день практически без выходных в течение девяти месяцев.⁹⁴ Таким образом, в некоторых случаях заработная плата была ниже минимальной и намного ниже средней по стране, даже за физический труд. В 2009 г. минимальная месячная зарплата в Казахстане была установлена на уровне 13 717 тенге (USD 91), в 2010 г. она была повышена до 14 952 тенге (USD 99).⁹⁵ По официальным данным, средняя месячная

⁹¹ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г. В Казахстане и других странах, где PMI закупает табачный лист, корпоративные эксперты ежегодно оценивают качество сырья и присваивают ему определенный сорт. В 2008 г. в Казахстане табак подразделялся на шесть сортов: низший стоил 70 тенге (USD 0,57) за кг, высший – 275 тенге (USD 2,22) за кг. (Курс на 1 декабря 2008 г.) - Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

⁹² Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

⁹³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 13 июня 2009 г.

⁹⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с пятью семьями (имена не разглашаются). Караташ (Киргизия), 12 и 13 декабря 2009 г. Если не оговорено иное, обменный курс по состоянию на 1 декабря 2009 г., здесь и далее источник курсовых данных - Oanda.com.

⁹⁵ Закон РК «О республиканском бюджете на 2009-2011 гг.» № 96-4 от 4 декабря 2008 г., статья 8; Закон РК «О республиканском бюджете на 2010-2012 гг.» № 219-4 от 7 декабря 2009 г., статья 9.

зарплата в Казахстане в декабре 2009 г. составляла примерно 82 180 тенге (USD 560), при этом даже в самом низкооплачиваемом секторе – рыболовстве работники получали около 31 258 тенге (USD 213).⁹⁶

В частности, 41-летняя Шарапат, девять месяцев отработавшая в Малыбае с 15-летней дочерью и взрослым сыном, сообщила Хьюман Райтс Вотч, что «грязными» (до вычетов работодателя) они на троих получили 321 тыс. тенге (USD 2 129), или по 11 888 тенге (USD 79) на человека в месяц.⁹⁷ 42-летний Нурдин, в 2009 г. работавший в Каратурыке с женой и 13-летним сыном, за те же девять месяцев заработал «грязными» чуть больше 216 тыс. тенге на семью (USD 1 433), или по 8 тыс. тенге (USD 53) на человека в месяц – намного ниже установленного минимума.⁹⁸

Практика единовременного расчета с главой семьи в конце сезона также дает плантаторам дополнительную власть над работниками и может способствовать возникновению ситуации принудительного труда (см. ниже). Попытка уйти от работодателя до окончания сезона из-за неудовлетворительных условий или по иным причинам равнозначна потере заработанных денег.

2.4. Вычеты при окончательном расчете

В интервью Хьюман Райтс Вотч трудовые мигранты говорили, что нередко в начале сезона у них практически нет собственных средств, и без ежемесячных выплат им не на что существовать в течение восьми или девяти месяцев, пока они не получают расчет за выращенный табак. Почти все опрошенные нами мигранты говорили, что в такой ситуации плантатор выдавал главе семьи авансом продовольствие и другие средства первой необходимости либо наличные на их приобретение.

Типичный набор продуктов включает растительное масло, рис, гречку, макароны, консервированные овощи и т.п. Иногда в рационе может присутствовать мясо, хотя оно и дороже.⁹⁹ В случае необходимости плантатор обычно оплачивал также лекарства и лечение.¹⁰⁰ Работодатель мог также авансом оплачивать проезд мигрантов автотранспортом из Киргизии и комиссионные посредникам, которые могут превышать все разумные пределы (см. ниже). Нами документированы случаи, когда работники наравне с плантатором несли расходы на удобрения и другие производственные

⁹⁶ Central Asia News Kazakhstan, December 2, 2009, <http://src.auca.kg/reports/101/03.htm>.

⁹⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

⁹⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

⁹⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с двумя мигрантами (имена не разглашаются). Малыбай, 12 июня и 25 сентября 2009 г.

¹⁰⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 12 июня 2009 г.

нужды¹⁰¹ или вообще полностью оплачивали их за свой счет. В результате, хотя жилье обычно предоставляется бесплатно, вычеты порой достигали 34-60% (по ситуациям, документированным нами в 2009 г.)¹⁰²

Практика вычетов при окончательном расчете находится целиком за рамками правового поля. Во-первых, законодательство Казахстана допускает возможность вычетов из зарплаты, но выплаты по итогам сезона таковой не являются. Во-вторых, вычеты жестко регламентированы. Так, в большинстве случаев необходимо решение суда, а размер вычета не может превышать 50% от начисленной суммы.¹⁰³

Отдельные наши собеседники рассказывали, что частично кормились с собственного огорода.¹⁰⁴ Другие зарабатывали на жизнь, подрабатывая за наличные у других работодателей (на том же табаке, овощах, ремонте и строительстве).¹⁰⁵ Таким образом им удавалось полностью или частично покрывать текущие расходы в течение сезона. При этом не все плантаторы поддерживали инициативы мигрантов по поиску приработка на стороне (см. ниже).

2.5. Непрозрачность и недобросовестность при окончательном расчете

Хьюман Райтс Вотч установлено, что часть плантаторов и глав семей трудовых мигрантов вели собственные записи расходов, подлежащих урегулированию при окончательном расчете,¹⁰⁶ однако эта практика не была всеобщей. Некоторые плантаторы не считали необходимым отчитываться перед работниками о произведенных расходах. Восемь глав семей мигрантов заявили, что подозревают обман со стороны плантатора: вычеты могли показаться им избыточными, необоснованными или неожиданными, либо они могли предполагать, что плантатор выручил за табак больше, чем объявил им.¹⁰⁷ Разногласия по сумме окончательного расчета возникали даже тогда, когда мигранты вместе с плантатором ездили сдавать табак на ФМК и, теоретически, имели больше шансов узнать о том, сколько денег получил их хозяин от компании.

¹⁰¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

¹⁰² Интервью Хьюман Райтс Вотч с пятью семьями трудовых мигрантов (имена не разглашаются). Караташ (Киргизия), 12 и 13 декабря 2009 г.

¹⁰³ Статья 137 Трудового кодекса: 1. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан. 2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут также производиться на основании акта работодателя при наличии письменного согласия работника. 3. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

¹⁰⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с двумя мигрантами (имена не разглашаются). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

¹⁰⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с двумя мигрантами (имена не разглашаются). Малыбай, 13 июня и 25 сентября 2009 г.

¹⁰⁶ Так, Сабир (настоящее имя не разглашается), в 2009 г. работавший в Малыбае с женой и детьми 13 и 15 лет, рассказывал, что параллельно с хозяином ведет учет расходов на питание. Интервью Хьюман Райтс Вотч, Малыбай, 11 июня 2009 г. Об этом же говорил и другой мигрант в Малыбае в интервью 25 сентября 2009 г.

¹⁰⁷ Здесь приводятся четыре таких случая. См. также ситуации с Альмирой и Умут в разделе о принудительном труде.

Участие трудовых мигрантов в транспортировке и сдаче табачного сырья

В конце сезона плантатор сдает табачный лист ФМК, где его качество оценивается корпоративными экспертами. Закупочная цена устанавливается в зависимости от сорта.¹⁰⁸ Как утверждают в PMI, эти цифры являются общедоступными.¹⁰⁹ ФМК рассчитывается непосредственно с плантатором, после чего тот производит расчет с главой семьи мигрантов в соответствии с изначальной договоренностью. При этом он удерживает часть денег в свою пользу на покрытие расходов.

В PMI считают, что участие главы семьи мигрантов в сдаче табака помогает обеспечить прозрачность процесса расчетов: «Когда табак доставляется на закупочный пункт ФМК, обычно и плантатор, и представитель семьи работников из Киргизии присутствуют при оценке специалистами ФМК качества сырья, его взвешивании и определении итоговой закупочной стоимости. Такая практика позволяет работникам ознакомиться с суммой, получаемой плантатором за урожай, и точно рассчитать свою долю».¹¹⁰

Некоторые опрошенные нами мигранты говорили, что в конце сезона действительно ездили вместе с хозяином сдавать табак. Бекболот, в 2009 г. уже второй год подряд работавший у одного и того же плантатора в Корамае, рассказывал: «Мы отвозим табак на Филип Моррис [ФМК]. Без нас они у хозяина табак не примут».¹¹¹ По словам Капара, работавшего в Малыбае в 2008 - 2009 гг., у его хозяина есть «договор с Филип Моррис [ФМК]: мы ездим с ним сдавать табак и получаем деньги в конце сезона».¹¹²

Другие наши собеседники и один плантатор утверждали, что работники на сдачу табака не ездили. «Мы сами отвозим табак. Филип Моррис [ФМК] не требует, чтобы мигранты приезжали с нами для расчета по итогам сезона», - рассказывал нам плантатор в Малыбае.¹¹³ По словам 41-летней Шарапат, которая с 12 марта до 5 декабря 2009 г. работала в Малыбае вместе 15-летней дочерью и взрослым сыном, она, как старшая, договаривалась с хозяином в начале сезона, но на сдачу не ездила: «Когда табак сдавали, я на фабрике Филип Моррис [ФМК] не была. Кто-то из мужчин, которые по

¹⁰⁸ По информации опрошенных нами мигрантов и PMI, в 2009 г. закупочные цены составляли (за 1 кг табачного листа): 1-й сорт – 270-280 тенге (USD 1,79-1,86); 2-й сорт – 250 тенге (USD 1,66); 3-й сорт – 225 тенге (USD 1,49); 4-й сорт – 190-200 тенге (USD 1,26-1,33). Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

¹⁰⁹ Встреча с руководством PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г. Во встрече принимали участие: старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям Эвен Хурвиц, директор по учету мнений PMI Мила Медина, менеджер по снижению вреда PMI Татьяна Карпова, управляющий директор ФМК Айбат Ахмадалимов и директор по корпоративным вопросам ФМК Дмитрий Белоусов.

¹¹⁰ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

¹¹¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корама, 8 июня 2009 г.

¹¹² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

¹¹³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

соседству работали, с хозяином ездили. Я не знаю, сколько Филип Моррис нашему хозяину заплатил».¹¹⁴

Произвол работодателя

Когда работники не участвовали в сдаче сырья, вероятность обмана со стороны плантатора повышалась. Так, Шарапат говорит, что часть денег хозяин оставил себе при расчете, включая не совсем понятные расходы плюс за регистрацию, хотя в отсутствие в том году квоты на привлечение иностранной рабочей силы трудовые мигранты не могли быть официально зарегистрированы: «Вычеты сделал... Дорога [из Киргизии] мне обошлась 55 тысяч тенге [USD 365], за еду было 60 тысяч [USD 398], потом еще 20 тысяч [USD 133] еще за что-то там, и 6 тысяч [USD 40] – за регистрацию... После этого хозяин отдал мне 180 тысяч [тенге, USD 1 194] ... за две с половиной тонны [табачного листа]».¹¹⁵

Но даже личное присутствие работника при сдаче сырья не гарантировало прозрачности расчетов и не защищало от неожиданных вычетов или обмана при расчете. Рассказывает 43-летний Нурдин, вместе с женой и 13-летним сыном работавший в 2009 г. в Каратурыке: «Мы вместе с хозяином табак на Филип Моррис [ФМК] возили. Не знаю, сколько они ему заплатили, мне он дал 121 тысячу [тенге, USD 803]. Это чистыми. За дорогу он снял 55 тысяч [USD 365], за еду – 40 тысяч [USD 265], и еще за регистрацию что-то».¹¹⁶ Выше уже отмечалось, что официальная регистрация трудовых мигрантов в 2009 г. была невозможна из-за отсутствия квоты на их привлечение.

29-летний Жумартбек в 2009 г. впервые приехал в Малыбай с женой и детьми 14 и 16 лет: «Я был, когда табак на Филип Моррис Казахстан сдавали. Мы с семьей вырастили и сдали 4,7 тонн. Филип Моррис хозяину миллион двести [тысяч тенге, USD 7 960] заплатил».¹¹⁷

«По плану» Жумартбек и его семья должны были две тонны вырастить для хозяина, все что «сверху» - это их заработок, то есть им причитались деньги за 2,7 т. Однако он утверждал, что после хозяйских подсчетов и вычетов вышло всего 350 тыс. тенге [USD 2 321], или менее 30% от полученного плантатором за сырье».¹¹⁸

¹¹⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

¹¹⁵ Там же.

¹¹⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

¹¹⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

¹¹⁸ Там же.

[Хозяин] какие-то вычеты с меня делал. Один вычет был на 12 тысяч [тенге, USD 80]. Сказал, что Филип Моррис [ФМК] с него эти деньги взял. Вроде как за услуги какие-то. А потом я узнал, что с других такого вычета не было. Только с меня. Ничего не понимаю. Что за услуги такие?

Еще он вычел 70 тысяч [тенге, USD 464] за дорогу и 70 тысяч за еду. По моим подсчетам, на еду ушло не больше 50-ти тысяч. Наверное, какой-то уж очень дорогой едой нас кормил.

И еще, уже после вас [сотрудник Хьюман Райтс Вотч брал первое интервью у этой семьи в начале октября в Казахстане] иностранцы приезжали, группа – человек десять. Швейцарцы, и еще откуда-то. Сказали – из ООН. Смотрели, как мы работаем, дети работают или нет. Потом хозяин при расчете с меня 5 тысяч [тенге, USD 33] вычел. Сказал – штраф, за то что с иностранцами разговаривали. После вас он ничего не сказал.¹¹⁹

О таком же «штрафе» за общение с иностранцами нам рассказывала и 39-летняя Умут, с детьми 10, 11, 13 и 14 лет работавшая в 2009 г. у того же плантатора: «И еще 5 тысяч вычел за разговоры с иностранцами из ООН. А я даже не разговаривала с ними!»¹²⁰

Жумартбек не видел для своей семьи возможностей правовой защиты, хотя и чувствовал себя обманутым. Ниже еще будет рассматриваться ситуация, равнозначная, как мы считаем, принудительному труду, когда хозяин заставлял семью Жумартбека бесплатно выращивать лук и собирать дрова. Единственным вариантом для этой семьи была смена работодателя на следующий сезон: «Я больше не собираюсь у него работать. Буду другого искать».¹²¹ В отсутствие письменного договора и доступных работающих государственных или корпоративных каналов обращения с жалобами у трудовых мигрантов нет реальных возможностей противостоять произволу со стороны работодателя.

2.6. Вынужденная задолженность и долговая кабала

Как уже отмечалось, отсутствие ежемесячных выплат и практика расчета по итогам сезона делали работника крайне зависимым от работодателя. Работник также рисковал

¹¹⁹ Там же.

¹²⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

¹²¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

оказаться в ситуации вынужденной задолженности, особенно в случае плохого урожая. Иногда итоговые вычеты могли превысить причитающуюся работнику сумму, и он сам и его семья оказывались должниками плантатора. В документированных нами случаях одной из самых серьезных проблем была высокая стоимость услуг посредников.

Оказавшись «в минусе», трудовые мигранты не имели денег на возвращение домой и, как правило, по умолчанию должны были отработать один или несколько сезонов в погашение долга. Они могли сменить работодателя только в том случае, если новый хозяин оплатит их долги. В наиболее тяжелых ситуациях трудовые мигранты, как мы считаем, попадали в долговую кабалу.

В PMI нас заверяли, что в компании не нашли «доказательств кабальных отношений», и утверждали, что любые авансовые выплаты или расходы со стороны плантатора в пользу работников не настолько велики, чтобы возникший у работника долг был равен или превышал сумму окончательного расчета.¹²² Однако приводимые ниже четыре случая свидетельствуют о том, что вынужденная задолженность и долговая кабала действительно являются серьезными проблемами.

Ситуация с Улкан и ее детьми

В апреле 2007 г. Улкан приехала в Малыбай с детьми, которым тогда было 4, 10, 12 и 15 лет. Посредник обещал ей работу на табачных плантациях с заработком 300 тыс. тенге за сезон (в то время – USD 2 335).¹²³ Плантатор заплатил посреднику 100 тыс. тенге (за дорогу и комиссионные) и рассчитывал удержать эти деньги с Улкан при окончательном расчете. Посредник забрал у семьи паспорта и «испарился». Первый сезон Улкан работала с тремя старшими детьми на одном гектаре: «Мы вырастили тонну, но после всех расходов еще остались должны 91 тысячу [тенге, USD 708]».¹²⁴

В 2008 г. Улкан поссорилась с первым хозяином и ушла к другому плантатору, который заплатил за нее долг. В том сезоне она с детьми обрабатывала полтора гектара и заработала 335 тыс. тенге (USD 2 706), но после всех вычетов, включая погашение долга, у нее осталось только 84 тыс. тенге (USD 679).¹²⁵ Она осталась работать в Казахстане и на 2009 г. – теперь уже у третьего плантатора, чтобы заработать денег на дорогу домой и хоть как-то окупить первые два года. В первом интервью Хьюман Райтс Вотч она

¹²² Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

¹²³ Курс на 2 апреля 2007 г.

¹²⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 17 июня и 24 сентября 2009 г.

¹²⁵ Курс на 1 декабря 2008 г.

говорила, что старший сын не ладит с хозяином, что тот бьет его, якобы чтобы лучше работал. Во время нашей второй встречи она утверждала, что после первого интервью побои прекратились. Она сама и дети также подрабатывали на стороне, чтобы покрыть текущие расходы.¹²⁶

Ситуация с семьей из Карасуу

Молодая семейная пара (Нурбол и Миргуль) приехала в Казахстан в 2006 г. через посредника: «Обещал нам работу на овощах, а потом скинул на этот чертов табак». Плантатор заявил им, что заплатил посреднику по 5 тыс. тенге за каждого, но взял эти расходы на себя. Супруги сразу оказались должниками, поскольку посредник потребовал комиссионные и с них – 12 тыс. тенге (USD 89). Соответственно, выбирать им не приходилось, и они остались у плантатора. К концу сезона 2006 г. из-за неурожайного года и отсутствия опыта они заработали всего 25 тыс. тенге (USD 186), из которых почти половину отдали посреднику. Остальное ушло на текущие расходы.¹²⁷

В начале 2008 г. тот же посредник убедил мать Нурбола, что ее сын задолжал и что ей нужно ехать в Казахстан выручать его. Как только мать со своей 12-летней дочерью приехала в Малыбай, посредник потребовал у Нурбола за мать 50 тыс. тенге (USD 409).¹²⁸ Чтобы расплатиться с посредником, супругам пришлось занимать деньги у плантатора, у которого они в тот момент отработывали долг.¹²⁹ В действиях посредника просматриваются и элементы торговли людьми.

На момент интервью в июне 2009 г. они – теперь уже вчетвером - все еще отработывали долг тому же плантатору в Малыбае. В 2008 г. из-за плохого урожая и вычетов на 110 тыс. тенге (USD 889) они заработали всего 30 тыс. тенге (USD 242), из них 20 тыс. отдали в погашение части долга.¹³⁰ Не имея денег на дорогу домой, они были вынуждены остаться в Казахстане до следующего сезона: «Работа на табаке тяжелая, но мы должны расплатиться, а других вариантов нет – только табак».¹³¹

Ситуация с Дамирой и ее детьми

Нами также документирована ситуация с 26-летней Дамирой – одинокой матерью, которая с двумя малолетними детьми в конце 2007 г. приехала в Казахстан из Нооката и

¹²⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 17 июня и 24 сентября 2009 г.

¹²⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Малыбай, 13 июня 2009 г. Курс на 1 апреля 2006 г.

¹²⁸ Курс на 1 декабря 2008 г.

¹²⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Малыбай, 13 июня 2009 г. Курс на 1 апреля 2006 г.

¹³⁰ Курс на 1 декабря 2008 г.

¹³¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Малыбай, 13 июня 2009 г.

к моменту интервью уже больше года работала в долговой кабале в селе Дружба. Плантатор обещал взять на себя все текущие расходы, и она несколько месяцев выращивала рассаду и в апреле - мае 2008 г. высаживала ее. В мае плантатор заявил, что после семи месяцев работы она должна ему 50 тыс. тенге (USD 400) за продукты и дрова.¹³² Когда женщина попыталась возразить, хозяин впал в ярость и стал угрожать. «Мне стало страшно, захотелось подальше от этого», - говорит Дамира. Она рассказала о своих проблемах человеку из того же села, который выращивал овощи. Он заплатил за нее «долг» табачному плантатору, и Дамира стала работать у него.

На момент интервью в июне 2009 г. она уже больше года бесплатно трудилась у нового хозяина, выполняя работу по дому, а в сезон работая в поле: «50 тысяч я еще так и не отработала. Последний год у [имя не разглашается] работаю: летом – в поле, потом – дома у него. Никаких денег не заработала». Без средств и с двумя детьми на руках она не видела для себя никакого выхода и уже не рассчитывала получить с первого хозяина за табак: «Я знаю, что [имя не разглашается] табак на Филип Моррис продал, но они-то не знают, что табак этот мой на самом деле. Это результат моего тяжелого труда».¹³³

Ситуация с семьей из Караташа

В декабре 2009 г. в интервью Хьюман Райтс Вотч Набимухаммед рассказал о том, как в долговой кабале оказалась его 48-летняя сестра, которая в 2009 г. с мужем и двумя сыновьями поехала сначала в Малыбай, а затем в Достык. Описанная им ситуация во многом напоминает предыдущие:

Они реально в трудных обстоятельствах оказались. В этом году не смогли нормально заработать, остались в итоге должны, пришлось у хозяина остаться. Она мне по телефону говорила, что табак плохо рос, к тому же еще и воды на полив не хватало. Еще сказала, что с хозяином не очень ладят. Хотят к другому уйти, только не знают как из долгов выбраться. Дети в школу не ходят. Сейчас на стороне пытаются подработать, чтобы какие-то деньги были.¹³⁴

¹³² Курс на 30 мая 2008 г.

¹³³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Дружба, 10 июня 2009 г.

¹³⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 20 декабря 2009 г.

2.7. Изъятие документов и ограничение передвижений пределами хозяйства

В половине документированных нами случаев, связанных с семьями трудовых мигрантов, плантаторы отбирали у трудовых мигрантов паспорта и свидетельства о рождении на детей. Как минимум, это преследовало цель удержать работников до конца сезона и обеспечить возмещение ими всех понесенных плантатором расходов. Иногда работников таким образом принуждали мириться с предлагаемыми условиями. Когда-то паспорта отбирали посредники, которые затем передавали документы плантатору вместе с работниками. Получить документы обратно можно было только после успешного завершения полевых работ в конце сезона. Некоторые опрошенные нами мигранты говорили, что такая практика не позволяет им менять место работы.

Хьюман Райтс Вотч также документировано шесть ситуаций, которые мы квалифицировали как принудительный труд или сходные с ним, когда отсутствие документов нам называли главной причиной того, что люди были вынуждены оставаться на условиях, которые их не устраивали. Такие ситуации отдельно приводятся ниже. Часть мигрантов, по их словам, по собственной инициативе сдавали паспорта хозяину – на хранение.

Принудительное изъятие паспортов и свидетельств о рождении на детей нарушает право на свободу передвижения и запрещено законодательством Казахстана.¹³⁵ Отсутствие документов делает работников более уязвимыми и зависимыми от работодателя, тем более когда они находятся в малонаселенных местах и любое обращение за помощью связано с дальними поездками.

Рассказывает Алым, в 2009 г. работавший в Каратурыке: «Как только мы приехали, хозяин у нас документы забрал. Мы, конечно, расплатились за дорогу и за еду. Когда работа сделана – подбиваем баланс, потом он мне паспорт отдает».¹³⁶ Аналогичную ситуацию описывали нам еще двое трудовых мигрантов, в 2009 г. работавшие у двух разных плантаторов в Малыбае.¹³⁷

Некоторые опрошенные нами мигранты говорили, что отсутствие паспорта ограничивает их передвижения. Иногда, как показано ниже, это служило главным средством принуждения к труду. Рассказывает Нурдин: «Когда мы в 2009 году приехали в Малыбай, хозяин у меня паспорт сразу забрал. В конце концов, он же нам дорогу оплачивал [из

¹³⁵ Кодекс РК об административных правонарушениях, статья 379.

¹³⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

¹³⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Малыбай, 9 и 11 июня 2009 г.

Киргизии]. В Малыбае мы уже далеко от поля не ходили. Паспорта-то у меня нет! Куда пойдешь? После расчета хозяин паспорт вернул».¹³⁸ Об этом же говорила Шарапат, с марта по декабрь 2009 г. работавшая в Малыбае с детьми 15 и 18 лет: «Как приехали – сразу паспорт забрал. Говорит, мне не понадобится. Отдал после расчета... Без паспорта, на самом деле, и пойти-то некуда. Разве что к соседям поблизости – подработать».¹³⁹

По словам Надиры, несколько лет отработавшей в Казахстане, она ездила туда с посредником-женщиной, которая брала 10 тыс. тенге (USD 66) за дорогу и поиск работодателя. Каждый год посредник отдавала последнему паспорта работников: «Отдаешь паспорт [посреднику] на дорогу, а потом она отдает его хозяину». Надира также отдавала работодателю свидетельства о рождении на детей, работавших вместе с ней (11, 15 и 20 лет).¹⁴⁰ Когда наши сотрудники вышли на этого посредника, та подтвердила практику передачи паспортов: «Паспорта остаются у хозяина, чтобы рабочие не разбежались. В конце концов, они же оплачивают рабочим дорогу и питание, так ведь?»¹⁴¹

Другие опрошенные нами мигранты говорили, что паспорта оставались с ними или что они добровольно отдавали их хозяину на хранение.¹⁴² Так, Сабир, в 2009 г. работавший в Малыбае с женой и двумя детьми, а до этого – в Каратурыке, рассказывал: «Мы отдаем ему наши паспорта. С ними в поле работать нельзя – потеряешь. Он в конце сезона возвращает».¹⁴³ Улкан, работавшая в Малыбае с тремя детьми: «Я свой паспорт отдала. Сама документы отдала, чтобы не потерялись».¹⁴⁴

2.8. Принудительный труд

Хьюман Райтс Вотч документировано шесть случаев, которые мы квалифицировали как принудительный труд или сходные с ним ситуации. Такие случаи обычно возникали при взаимном наложении описанных выше нарушений. Иногда от мигрантов требовали бесплатно выполнять дополнительную работу по дому (уборка, ремонт) или в поле – не связанную с выращиванием табака. Порой посредники обещали мигрантам хороший заработок и комфортные условия труда на табачных плантациях, но в реальности работники подвергались эксплуатации. Во всех приводимых ниже случаях реальные

¹³⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

¹³⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

¹⁴⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 6 апреля 2009 г.

¹⁴¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

¹⁴² Интервью Хьюман Райтс Вотч с тремя мигрантами (имена не разглашаются). Малыбай, 25 сентября 2009 г.; Корам, 9 июня 2009 г.

¹⁴³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

¹⁴⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 7 июня 2009 г.

условия труда были далеки от того, что было обещано мигрантам и на что они добровольно давали согласие.

Изъятие документов служило средством принуждения и удержания трудовых мигрантов, оказавшихся в ситуации принудительного труда. Без паспорта мигрант в случае проверки полицией будет задержан для установления личности и, скорее всего, выдворен из страны. Самостоятельное возвращение на родину без паспорта также сопряжено с трудностями, поскольку придется давать крупные взятки, чтобы избежать задержания при пересечении границы. Предвидя все это, работники боялись уходить от работодателя или посредника и могли быть принуждены мириться с такими условиями труда и проживания, на которые они изначально не давали добровольного согласия.

В ситуации, когда отсутствует ежемесячная оплата труда и основной расчет происходит по итогам сезона, серьезным доводом в пользу того, чтобы терпеть эксплуатацию, также служила реальная угроза лишиться большей части или всех заработанных денег.

Международное право и национальное законодательство

Хьюман Райтс Вотч исходит из того, что комплекс описываемых в этом разделе нарушений отвечает квалифицирующим признакам принудительного труда, который запрещен как международными договорами, так и внутренним законодательством Казахстана. В соответствии с конвенцией Международной организации труда № 29 относительно принудительного или обязательного труда «термин "принудительный или обязательный труд" означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг».¹⁴⁵ МОТ разъясняет, что угроза наказания включает, в частности, «физическое насилие в отношении работника или его близких, ограничение физической свободы, финансовые санкции, выдачу властям, в том числе полицейским и иммиграционным, с последующей депортацией, увольнение с текущей работы, лишение возможности получения работы в будущем, а также лишение прав и привилегий».¹⁴⁶ Недобровольный характер труда выражается, по мнению МОТ, в частности, в следующем: ограничение физической свободы местом работы, психологическое принуждение (приказ выполнять работу, сопровождающийся правдоподобной угрозой наказания), искусственно создаваемая задолженность (посредством фальсификации счетов, избыточно высоких процентных ставок и пр.), введение в заблуждение относительно

¹⁴⁵ Конвенция МОТ от 28 июня 1930 г. № 29, статья 2.

¹⁴⁶ International Labor Organization, *A Global Alliance Against Forced Labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights of Work* (Geneva: ILO, 2005), p. 6.

характера и условий работы, задержка или невыплата заработной платы, отъем удостоверений личности или других ценных личных вещей.¹⁴⁷

Принудительный или обязательный труд запрещен Международным пактом о гражданских и политических правах (статья 8). Конституция Республики Казахстан гарантирует свободу труда. Это право, как и запрет принудительного труда, закреплены также в Трудовом кодексе РК.¹⁴⁸

Хотя во всех документированных здесь случаях принудительного труда мигранты добровольно вступали в отношения с работодателями, МОТ указывает, что работник вправе отозвать свое добровольное согласие, отмечая, что «многие жертвы изначально оказываются в ситуации принудительного труда по собственной воле ... и только позднее обнаруживают, что не могут свободно отказаться от работы. Впоследствии они не имеют возможности оставить работу из-за юридического, физического или психологического принуждения».¹⁴⁹

В четырех случаях опрошенные нами жертвы принудительного труда оказались в этой ситуации в результате действий недобросовестных посредников, в той или иной мере подпадающих под определение торговли людьми, которая определяется *Конвенцией ООН против транснациональной организованной преступности* и дополняющим ее *Протоколом о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее* как включающая вербовку, перевозку, передачу или получение лиц посредством силы, мошенничества, обмана или других способов принуждения с целью помещения таких лиц в условия принудительного труда, либо сходные с рабством или подневольным состоянием.¹⁵⁰ Как участник упомянутого протокола, Казахстан обязан «разрабатывать и принимать на комплексной основе политику, программы и другие меры в целях предупреждения торговли людьми и борьбы с ней», а также «защищать и помогать жертвам такой торговли при полном уважении их прав человека».¹⁵¹

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Статьи 4, 6, 8.

¹⁴⁹ ILO, *A Global Alliance Against Forced Labour*, p. 6.

¹⁵⁰ Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности, принят резолюцией 55/25 ГА ООН от 15 ноября 2000 г., статья 3, <http://www.un.org/russian/documen/convents/protocol1.htm>.

¹⁵¹ Там же, статьи 2, 9.

Ситуация с Альмирой и ее семьей

45-летняя Альмира с семьей приехала в Малыбай в мае 2009 г. Посредник, который сам и привез их на своей машине, уверял ее, что на табаке они смогут заработать 350-400 тыс. тенге (USD 2 320 – 2 655). Однако в реальности мигранты оказались совсем не в тех условиях, о которых они договаривались сначала с посредником, а затем и с плантатором:

Я поехала с мужем, сыном, ему 24 года, и с дочерью, ей 16 лет... За дорогу хозяин отдал 75 тысяч [тенге, USD 498] и сразу у нас паспорта отобрал... До конца сезона они у него лежали.

Мы растили табак. На стороне нигде не подрабатывали, хозяин не разрешал. Кричал, ругался, когда мы на полевачить хотели. Говорил, что заплатил за нас, так что мы должны на него работать.

Вместо того чтобы работать на стороне, мы у него на других полях работали. Лук растили. За это он нам ничего не платил. Или стирали ему, дом красили, сарай. Как рабы. Он правда плохо с нами обращался. Не бил, конечно, ругался только. Как мы могли себя защитить – это же, в конце концов, его земля, где мы были.

Работали в день часов по 11 - 13. По-настоящему тяжело было... Работа, работа, работа. С утра до вечера.

Паспортов у нас не было, так что куда пойдешь? Даже на соседние поля не ходили. Хозяина боялись.

Конечно, было желание уйти, бросить все, а как? Паспорта у хозяина, денег у нас нет. Уйдешь – тогда вся работа насмарку. А без денег как оттуда даже домой доберешься?¹⁵²

Хозяин заявил семье, что с полутора гектаров земли, которую они обрабатывали, ему причитается выручка за табак с 1,3 га, работникам – с остального. Такое соотношение было намного меньшим, чем обычно принято между плантатором и работниками (см. выше). После вычетов за дорогу и еду семья получила 120 тыс. тенге [USD 796]: «И это

¹⁵² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается) 20 декабря 2009 г.

плата почти за целый год работы? На будущий год я в Казахстан не поеду. Никогда больше не поеду».¹⁵³

Ситуация с Жумартбеком и его семьей

Выше уже упоминалось, что в 2009 г. Жумартбек с женой и двумя детьми впервые приехали в Малыбай и при расчете были обмануты хозяином. Когда Жумартбек еще только собирался в Казахстан в марте 2009 г., неоднократно фигурирующая в историях наших собеседников женщина-посредник обещала ему на табаке хорошую работу с достойным заработком. Однако на месте мигрантам пришлось бесплатно выполнять для хозяина дополнительную работу, не имея возможности уйти, поскольку у них забрали паспорта. В конце сезона хозяин к тому же обманул Жумартбека при расчете:

Посредник [имя не разглашается] обещает одно - как все будет хорошо, а потом привозит тебя туда – все совсем по-другому. Деваться некуда, так что люди работают. Кроме табака еще другую работу на хозяина делали. Паспорта у нас забрали, как только приехали... После этого никуда не пойдешь, и уходить нельзя.

Мы ему даже дрова собирали. А ему и этого мало. [Когда пытались подработать], вот тогда-то настоящие проблемы начинаются: оскорбления, унижения... Ссорился, ругался со мной, дрался даже. А мы ему тонн 50 - 60 лука вырастили, за бесплатно! Даже дрова за бесплатно собирали! И после всего этого ему еще что-то не нравится! ... Выходных у нас почти не было. Работали. Не работать нельзя было...

Если бы он хороший человек был, я бы в этом году опять туда поехал. А так дело даже не в том, что я туда возвращаться не хочу – мне даже говорить о нем противно, вспоминать все это.¹⁵⁴

Ситуация с Махмудом и его семьей

47-летний Махмуд также рассказывал, что был обманут посредником относительно условий в Казахстане, где он с семьей в итоге был вынужден бесплатно выполнять для плантатора дополнительную работу. В феврале 2009 г. на городском рынке в Ноокате он встретился с посредником-таксистом: «Таксист сказал, что отвезет меня к очень хорошему человеку работать на табаке. Обещал условия хорошие. Как все таксисты,

¹⁵³ Там же.

¹⁵⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 18 февраля 2010 г.

обещал, что мы заработаем от 500 тысяч до миллиона тенге [USD 3 315 – 6 630]. Таксист сказал, что дорогу оплачивает хозяин и что потом он вычтет это из нашего заработка. Про дополнительную работу по дому или в поле ничего не говорил, которую нам нужно будет делать у хозяина».¹⁵⁵

Поверив обещаниям посредника, Махмуд с женой и взрослой дочерью приехал в Малыбай, однако с самого начала условия оказались далекими от тех, которые ему сулили в Киргизии: «Таксист говорил, что можно будет по-белому, с договором работать. А договора-то не было никакого! Только на словах договаривались! Да и с этим кинули».¹⁵⁶

В течение сезона с середины марта до середины ноября Махмуд с семьей работали до 14 часов в день без выходных; отдыхали за это время только около семи дней. Когда не было работы на табаке, их заставляли выполнять для хозяина другую работу. Поскольку в самом начале хозяин забрал у них паспорта, они не видели реальной возможности уйти:

Когда у нас свободное время было [от табака], мы работали на других хозяйских полях: лук растили, картошку. Если мы туда не ходили, он очень сердился. Но не ругался, нет. Это бесплатно.

Наши паспорта все время у хозяина были. Он их сразу забрал, как только с таксистом расплатился... Отдал только в конце сезона.

Далеко от хозяйского дома мы уходить не могли. Без паспорта куда пойдешь? Я, может, и хотел еще куда-то, а паспорт у хозяина. Куда пойдешь?¹⁵⁷

В конце сезона, по расчетам Махмуда, плантатор получил от ФМК за сданное сырье 800 тыс. тенге [USD 5 300], но им на руки досталось всего 39 тыс. тенге [USD 260] – за восемь месяцев работы. Плантатор вычел комиссионные посреднику (80 тыс. тенге) и расходы на питание (70 тыс. тенге): «Мы, можно сказать, почти год пахали на хозяина. За такую работу это очень мало, совсем мизерная сумма... На будущий год я в Казахстан не

¹⁵⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 30 января 2010 г.

¹⁵⁶ Там же.

¹⁵⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 20 декабря 2009 г.

поеду». В 2008 г. эта семья выращивала в Казахстане табак на площади 1,3 га и заработала 200 тыс. тенге [USD 1 616].¹⁵⁸

Ситуация с Умут и ее детьми

34-летняя Умут, которая в 2009 г. с детьми 10, 11, 13 и 14 лет обрабатывала в Малыбае 2,2 га табачных посевов, рассказывала, как посредник обещал работу на табаке и говорил, что плантатор оплатит половину комиссионных. Однако в конце сезона плантатор вычел полную стоимость услуг посредника – 85 тыс. тенге.

В дополнение к этому плантатор заставлял их бесплатно выполнять различную работу по дому. Поскольку хозяин забрал паспорт Умут и свидетельства о рождении на детей, она не видела другого выхода, кроме как терпеть до конца сезона:

Работали мы с утра до вечера, на 2,2 гектара. По «плану», нам причиталось за табак с 1,7 гектара. Как только приехали, хозяин сразу мой паспорт забрал и свидетельства о рождении на детей. Отдал только после окончательного расчета. Нет, насилия никакого не было. Он хорошо с нами обращался... Но когда мы на табаке не заняты были, приходилось ему на луке помогать. И еще во дворе у него убирались. Это бесплатно все. Он сильно сердился, если мы не помогали.¹⁵⁹

Ситуация с Шахло и ее семьей

Аналогичную ситуацию с дополнительными неоплачиваемыми работами нам описывала и Шахло, которая три сезона работала в Малыбае на табачных плантациях с мужем и 14-летней дочерью:

Мы на табаке с утра до ночи вкалывали. Жили у хозяина в доме. Условия хорошие были, только выходных не было. Когда на табаке не работали – работали на хозяина, по дому всякое. Убিরались, подправляли что-то там. Это все за бесплатно делать приходилось.¹⁶⁰

Ситуация с Алмазбеком и его семьей

По словам Алмазбека, с женой и шестью детьми с 2001 г. восемь лет отработавшего на табачных плантациях в Казахстане, плантаторы неизменно отбирали у всех паспорта.

¹⁵⁸ Там же. Курс на 1 декабря 2008 г.

¹⁵⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

¹⁶⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 20 декабря 2009 г.

Без документов и с накопившимися из-за отсутствия регулярной зарплаты долгами он чувствовал себя фактически крепостным: «Заставляют тебя работать. Выбора нет. У них же документы наши, они дорогу оплатили и еду нам оплачивают».¹⁶¹

Алмазбек рассказывал, как однажды он ушел от хозяина на подработку: «Если мы левачить пытались – хозяин не разрешал. Говорил: ‘Это я за вас заплатил’... Сам за нами на машине приезжал, чтобы забрать назад... В 2007-м нам с сыном оставалось совсем чуть-чуть доштукатурить [в другом домохозяйстве]. Хозяин приехал и уволок меня, так что тот хозяин вообще даже не успел мне заплатить».¹⁶² А со своим хозяином не поспоришь». Ему вторила жена: «Хозяин категорически запрещал нам уходить с фермы».¹⁶³

2.9. Избыточная продолжительность рабочего времени и недостаток отдыха

Для того чтобы получить хороший урожай, от которого зависит заработок за 8 - 9 месяцев, трудовые мигранты работали, как минимум, с пяти утра до десяти вечера, особенно в пиковый сезон, который ориентировочно приходится на июль – сентябрь. В одном документированном нами случае плантатор с помощью физического насилия принуждал мигрантов, в том числе ребенка, к переработке. Трудовые мигранты также не получали достаточных дней отдыха. Трудовое законодательство Казахстана ограничивает продолжительность рабочей недели 40 часами, рабочего дня – 8 часами. Работнику гарантируется по меньшей мере один выходной в неделю и оплачиваемый ежегодный отпуск. Сверхурочная работа не запрещена, но только с письменного согласия работника и с оплатой в полуторном размере.¹⁶⁴

60-летняя Акдана рассказывала нам, как с мужем и пятью взрослыми детьми работала на табачной плантации в 2007 г.: «Работали каждый день от зари до зари, так что в зависимости от времени года получалось от девяти до 16 - 18 часов, это летом. Время от времени можно было передохнуть часок–другой, но работали каждый день».¹⁶⁵ Ей вторил Бекболот, в 2009 г. второй год подряд работавший с женой на плантации в Корамае: «Начинаем в пять утра и работаем до девяти или десяти вечера. Так – с конца мая до конца сентября. Работа по-настоящему тяжелая: все время жара, а табак на жаре

¹⁶¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 7 апреля 2009 г.

¹⁶² Там же.

¹⁶³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 7 апреля 2009 г.

¹⁶⁴ Трудовой кодекс, статьи 77, 81, 82, 88, 96, 101, 127.

¹⁶⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Ноокат (Киргизия), 5 августа 2009 г.

вредный».¹⁶⁶ По словам Руслана, он и другие мигранты работали в поле с пяти утра до семи вечера, а иногда и до десяти, без выходных. Когда они устраивали слишком длинные «перекуры», хозяин был недоволен и требовал, чтобы они шли работать.¹⁶⁷

Другие опрошенные нами мигранты также говорили о длинном рабочем дне, отсутствии регулярных выходных и нехватке отдыха, в том числе для детей. Надира с детьми 12, 15 и 20 лет в 2007 г. работала в Малыбае:

Самая тяжелая работа в июле. Вставали в пять утра и работали до полуночи. Нужно было собрать [листья], нанизать на тяжелую иглоку и подвесить... Хозяин совсем загонял нас. Никаких выходных, полчаса на обед. Постоянно в поле. Если хозяин сам где-то занят – присылал кого-то присматривать за нами.¹⁶⁸

Когда кто-то свою работу не делал, сачковал, - хозяин бил. И моих детей бил тоже, приговаривал еще: «Можете дома валяться сколько хотите, а здесь вам не Кыргызстан. Вы сюда работать, а не отдыхать приехали».¹⁶⁹

Сабир с женой и детьми 13 и 15 лет «работали с семи утра до семи - восьми вечера. Иногда в четыре утра в поле выходили». За весь девятимесячный сезон они отдыхали в общей сложности около 20 дней.¹⁷⁰ При нормальных обстоятельствах человек, работающий девять месяцев по 40 часов в неделю, будет отдыхать, как минимум, 72 дня (по два выходных в неделю). Шарапат с 18-летним сыном и 15-летней дочерью в 2009 г. работали в Малыбае по 11 - 13 часов в день с 12 марта по 5 декабря и отдыхали за это время всего 14 дней.¹⁷¹

2.10. Работа с химикатами и недостаточное информирование работников

Большинство (две трети) мигрантов, опрошенных нами в 2009 г., нам удалось расспросить об использовании пестицидов и удобрений.¹⁷² Основная часть наших собеседников работала только с удобрениями, шесть глав семей заявили, что использовались также и пестициды. При этом те, кого мы пытались подробнее

¹⁶⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корам, 8 июня 2009 г.

¹⁶⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

¹⁶⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 6 апреля 2009 г.

¹⁶⁹ Там же.

¹⁷⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

¹⁷¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

¹⁷² Из-за неизбежных при полевых работах ограничений времени интервью с некоторыми мигрантами эти вопросы мы попросту не успели обсудить.

расспрашивать о пестицидах, не знали об опасности для здоровья, связанной как с применением пестицидов или удобрений, так и с контактом с растениями, которые были обработаны пестицидами.

В переписке и при встречах с нашими сотрудниками представители PMI и ФМК утверждали, что обеспечивают плантаторов и работников инструкциями по технике безопасности при обращении с пестицидами и удобрениями и информацией о возможных последствиях для здоровья, а также проводят регулярные инструктажи по технике безопасности. Агротехники ФМК, как нам говорили, контролируют все случаи применения пестицидов и обеспечивают работников спецодеждой.¹⁷³ В ФМК нам предоставили образцы стандартных инструкций по технике безопасности при работе с пестицидами и удобрениями.

Тем не менее опрошенные нами мигранты необходимой информации о технике безопасности не имели. Стандартные инструкции ФМК по обращению с пестицидами и удобрениями не соответствовали указаниям о первой помощи, спецодежде и ограничении доступа людей на обработанные площади, которые указаны в фирменной спецификации Decis (Децис) – основного инсектицида, применявшегося на табачных плантациях, производивших сырье для ФМК в 2009 г. К тому же они были на русском языке, которым большинство трудовых мигрантов из Киргизии в достаточной степени не владеют. Из всех мигрантов, кого мы отдельно спрашивали о технике безопасности при работе с химикатами, лишь один получил какие-либо письменные инструкции. Среди наших собеседников также не было ни одного человека, с которым бы хозяин или агротехники из ФМК проводили соответствующий инструктаж.

Одним из основных требований при работе с пестицидами и удобрениями, содержащимся как в инструкциях ФМК, так и в фирменной спецификации, является обязательная последующая помывка работников с мылом. Однако, как подробнее рассматривается ниже, трудовые мигранты, особенно те, которые живут в кустарных постройках на краю поля, могут не иметь душевых, которые обеспечивали бы надежное удаление химикатов с поверхности тела.

Позиция PMI по этому вопросу рассматривается в главе 3.

¹⁷³ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.; встреча сотрудников Хьюман Райтс Вотч с менеджерами PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

Пестициды

По данным PMI, в 2009 г. пестициды применяли 86 из 519 поставщиков табачного сырья для ФМК. За этот сезон им было отпущено 50,7 л Decis и 4,4 л Confidor.¹⁷⁴ Инсектицид Decis используется для обработки самых различных культур, в том числе овощей, фруктов, хлопка.¹⁷⁵ По американской классификации, он относится к разряду химикатов ограниченного использования, т.е. является высоко токсичным и требует дополнительной регламентации применения в интересах снижения «неоправданных неблагоприятных последствий».¹⁷⁶ Такие химикаты могут использоваться только сертифицированными специалистами или под их непосредственным контролем.¹⁷⁷

В фирменной спецификации Decis присутствует предупреждение о высокой токсичности, то есть о возможности непосредственных негативных последствий при однократном или многократном контакте, в частности: «При попадании внутрь организма может вызвать смерть. Коррозионно-активный. Вызывает необратимые повреждения глаз и ожоги кожи. Не допускать попадания в глаза, на кожу или одежду. Опасен при впитывании через кожу или вдыхании... Обязательно ношение спецодежды, перчаток, средств защиты глаз... Продолжительный или многократный контакт с кожей может в ряде случаев вызывать аллергические реакции».¹⁷⁸

Рекомендуется «тщательно мыться с мылом после работы с химикатом, а также перед употреблением пищи, воды, жевательной резинки или табака».¹⁷⁹ Присутствие людей на обработанной территории допускается только через 12 часов. При контакте с обработанными растениями необходимо ношение спецодежды, включая устойчивые к химическому воздействию перчатки и обувь, плащи и средства защиты глаз.¹⁸⁰

Раздаточные материалы по технике безопасности, предоставляемые, как утверждают в ФМК, плантаторам и работникам, не отражали степени опасности Decis и не предупреждали в достаточной степени о возможных последствиях для здоровья при работе с ним. В листовке, которую нам предоставили в ФМК в ноябре 2009 г., говорилось:

¹⁷⁴ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

¹⁷⁵ Decis o.2 label, http://www.bayercropscienceus.com/products_and_seeds/insecticides/decis.html.

¹⁷⁶ United States Environmental Protection Agency, "Label Review Manual: Chapter 6: Use Classification," August 2007, <http://www.epa.gov/oppead1/labeling/lrm/chap-06.htm>.

¹⁷⁷ Code of Federal Regulations, Part 152, Subpart I—Classification of Pesticides, para. 152-160.

¹⁷⁸ Decis o.2 label, http://www.bayercropscienceus.com/products_and_seeds/insecticides/decis.html.

¹⁷⁹ *Ib.*

¹⁸⁰ *Ib.*

Для борьбы с вредителями или болезнями табака используются пестицидные препараты 3-4 классов опасности, т. е. относящиеся к малоопасным, не представляющим серьезной угрозы для здоровья человека, при использовании.¹⁸¹

Рекомендации ФМК по первой помощи также не в полной мере соответствовали спецификации Decis: «при попадании внутрь рекомендуется запить несколькими стаканами теплой воды и вызвать рвоту, в то время как производитель в этом случае самостоятельно вызвать рвоту и что-либо пить не рекомендует».¹⁸²

Если в инструкции ФМК говорится, что нельзя работать с пестицидами босиком или в шлепанцах – только в сапогах или закрытых ботинках, а также в непроницаемых перчатках, то сам производитель указывает, что перчатки и обувь должны быть устойчивыми к химическому воздействию и что при работе с химикатом необходимо ношение защитного плаща.¹⁸³ В PMI и ФМК утверждают, что обеспечивают плантаторов и работников перчатками, масками и резиновыми сапогами и что после обработки полей все это вывозится. Выше уже отмечалось, что в PMI предполагают в будущем выдавать также и защитные костюмы.¹⁸⁴

В части нахождения людей на обработанной пестицидами территории в инструкции ФМК лишь не рекомендуется заходить на недавно обработанное поле, без уточнения временного интервала. Производитель Decis разрешает присутствие людей на обработанной территории через 12 часов, причем для недавно обработанных участков требуется спецодежда, включая плащи и стойкие к химическому воздействию перчатки и обувь.¹⁸⁵

В 2009 г. ФМК также использовался инсектицид Confidor. Его активное химическое вещество – imidacloprid отнесено в США к пестицидам широкого применения. Как следует из общих указаний по технике безопасности при работе с ним, он может быть опасен при вдыхании или попадании внутрь, а при неоднократном контакте может вызывать раздражение глаз и кожи и аллергические реакции.¹⁸⁶ Рекомендуется ношение

¹⁸¹ Тот же текст был вывешен в виде плаката на фабрике ФМК, куда плантаторы и некоторые мигранты приезжали в конце сезона сдавать табак. См. приложения.

¹⁸² Decis o.2 label, http://www.bayercropscienceus.com/products_and_seeds/insecticides/decis.html.

¹⁸³ *Ib.*

¹⁸⁴ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письмах Хьюман Райтс Вотч от 14 января и 11 марта 2010 г.

¹⁸⁵ Decis o.2 label, http://www.bayercropscienceus.com/products_and_seeds/insecticides/decis.html.

¹⁸⁶ Material Safety Data Sheet, Confidor 200 SC Insecticide, November 19, 2007, http://www.bayercropscience.com.au/resources/products/msds/Confidor%20200SC_MSDS_1107.pdf.

пластиковых перчаток до локтя, одноразовых масок, очков и плащей, а также в конце каждого рабочего дня «мыть перчатки, очки и загрязненную одежду».¹⁸⁷

В январе 2010 г. в РМІ утверждали, что непосредственно на плантациях в Казахстане никакие пестициды не хранятся. Во время наших исследований в Казахстане в 2009 г. нами был выявлен один случай, когда пестициды и оборудование для их применения хранились непосредственно на плантации, где работали мигранты. В РМІ нас заверили, что это не были химикаты и распылители, предоставлявшиеся ФМК плантаторам-подрядчикам.¹⁸⁸ С другими такими случаями мы не сталкивались.

В июне 2009 г. Акбар показывал нам упаковку от пестицида с этикеткой на китайском. На латинице было только обозначено: «Imidacloprid 10%». Рабочие также показали нам опрыскиватель, которым они пользовались для его распыления. Оборудование хранилось в непосредственной близости от места, где семья трудовых мигрантов устраивалась на ночлег. По словам Акбара, он занимался опрыскиванием табака сам с одним из его взрослых сыновей: ни плантатор, ни агротехники из ФМК в этом никак не участвовали: «Вешаем опрыскиватель на спину, как рюкзак, и поливаем. Я не знаю, что там за химикаты, знаю только, что растениям помогают». Из спецодежды у него были только сапоги: «Никакой специальной защиты у нас нет. Никто нам такого не давал, никто не предлагал».¹⁸⁹

Похожую ситуацию описывал и Базаркан, который в 2009 г. выращивал табак в Лаваре с женой и шестью детьми: «С пестицидами, нужно делать заявку в сельхозхимию – оттуда получаем. Распыляем вручную. Не знаю, как называется, приходит в банках, как из-под йогурта. Пользуемся опрыскивателем – я и старший сын».¹⁹⁰ Наш собеседник не имел представления о химическом составе и не считал его опасным: «Мы давно на табаке работаем, и ничего».¹⁹¹

Ақдана с мужем Искандером и взрослыми детьми в 2007 г. работали на табачной плантации в селе Ачусай. По их словам, пестицидами они пользовались, но не имели ни спецодежды, ни инструкций по технике безопасности: «У нас было четыре вида пестицидов, но, я думаю, ничего такого слишком вредного», - рассказывал Искандер.

¹⁸⁷ Ibid.

¹⁸⁸ Эвен Хурвиц, старший вице-президент РМІ по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 11 марта 2010 г.

¹⁸⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корам, 9 июня 2009 г.

¹⁹⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Лавар, 10 июня 2009 г.

¹⁹¹ Там же.

«Опрыскивали сами, каждый раз чем-нибудь одним... Спецодежды нам никакой не давали», - добавила его жена.¹⁹²

Бекболот, работавший в Корае в 2008 и 2009 гг., имел лишь самое смутное представление о применявшихся химикатах: «Время от времени нам дают эти пакетики. Растворяем их в воде. Если насекомые какие есть – это от них. Как называется – не помню. Никаких специальных приспособлений для этого не нужно, мы просто из лейки поливаем».¹⁹³

Удобрения

Все трудовые мигранты, которых мы детально расспрашивали о пестицидах и удобрениях, подтверждали использование последних. Те, кто имел некоторое представление об их видах, обычно называли азот (аммонийный), аммофос (фосфаты аммония) и селитру (нитрат кальция или натрия). Обычно наши собеседники пользовались лейками или двухлитровыми бутылками из-под минеральной воды,¹⁹⁴ иногда вносили удобрения голыми руками.¹⁹⁵

Минеральные удобрения не представляют такой серьезной опасности для здоровья, как пестициды. Однако в руководстве МОТ по искоренению опасных форм детского труда в сельском хозяйстве указывается на ряд возможных последствий, в равной мере относящихся как к детям, так и к взрослым:

Сухие минеральные удобрения являются гигроскопичными и могут впитывать влагу из кожи и вызывать ожоги... Сухие удобрения могут также вызывать раздражение слизистых тканей полости рта, носа и глаз. Обращение с жидкими удобрениями также требует осторожности из-за их высокой концентрации.¹⁹⁶

В PMI также говорят, что удобрения не представляют серьезной опасности для здоровья и что они вносятся без участия агротехников компании. Нас заверяли, что «в рамках проводимых ФМК регулярных тренингов по агротехнике специалисты компании разбирают с фермерами и работниками общие требования техники безопасности при

¹⁹² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Ноокат (Киргизия), 5 августа 2009 г.

¹⁹³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корае, 8 июня 2009 г.

¹⁹⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч в Корае, Малыбае и Караташе 9 июня, 25 сентября и 20 декабря 2009 г.

¹⁹⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч в Караташе (Киргизия) 20 декабря 2009 г.

¹⁹⁶ ILO, "Training Resource Pack on the Elimination of Hazardous Child Labor in Agriculture, Book 3: Additional Resources for Trainers," September 2005, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang-en/docName--WCMS_091344/index.htm.

работе с удобрениями, которые также обычно присутствуют на упаковке», и что соответствующие инструкции содержатся и в раздаточных материалах для плантаторов и работников.¹⁹⁷

Нами было выявлено два случая, когда упаковки с удобрениями хранились в местах проживания трудовых мигрантов, в том числе поблизости от мест приема пищи.¹⁹⁸ Такая ситуация противоречит требованиям ФМК по технике безопасности при обращении с пестицидами и удобрениями, в которых указывается, что удобрения должны перевозиться и храниться отдельно от продуктов питания. К тому же упаковки, с которыми нам приходилось сталкиваться, имели предупредительные надписи только на английском и русском языках, а ими в достаточной степени владеют далеко не все мигранты, работающие на табачных плантациях.

На наши вопросы о технике безопасности при работе с удобрениями трудовые мигранты отвечали, что не получали никакой информации. Так, Умут рассказывала, что она и ее четверо детей использовали «азот» и «еще один химикат – прозрачный такой», которые они вносили голыми руками или рассыпали под корни из пластиковых бутылок из-под воды: Я названий не знаю... Хозяин сказал, что ему на Филип Моррисе дали [ФМК], вот и всё. Агротехники с Филип Моррис нам не помогали. И хозяин не помогал. Никто ничего не объяснял. Спецодежды или обуви, там, какой, тоже не было... И инструкций тоже». ¹⁹⁹

42-летний Алым так рассказывал о своей работе с удобрениями:

Откуда мне знать: аммофос – это пестицид или удобрение? Мы поливали им, а под корни – азот. Бутылками из-под кока-колы. Другими химикатами не пользовались. Хозяин как-то два мешка привез... Никто нас не инструктировал. Мы сами знаем, как ими пользоваться. Работали руками, никакой спецодежды или обуви у нас нет.²⁰⁰

Гулумкан в Корама вспомнила, что агротехник из ФМК давал ей книжку об удобрениях и пестицидах и что работники должны были прочитать и расписаться. Но при этом она не имела ясного представления о том, какие именно химикаты она использует и какие могут быть последствия для здоровья.²⁰¹ Она говорила, что они получили зеленые

¹⁹⁷ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

¹⁹⁸ Корама, 9 июня 2009 г.; Лавар, 10 июня 2009 г.

¹⁹⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

²⁰⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

²⁰¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корама, 23 сентября 2009 г.

гранулы «нитромафус» и белые – «азанол». Весной Гулумкан и ее семья разбрасывали эти гранулы голыми руками: «Откуда кыргызу перчатки взять? Потом пару раз руки помоем, да чаю выпьем. Она в общих чертах знала об опасности благодаря соответствующему предупреждению на упаковке.²⁰²

2.11. Другие факторы риска при работе с табаком

Известно, что одним из самых распространенных расстройств здоровья при работе на плантациях является «болезнь зеленого табака», вызываемая проникновением никотина через кожу при контакте с листьями, особенно влажными. Болезнь характеризуется такими симптомами, как тошнота, рвота, головные боли, мышечная слабость и головокружение. У детей из-за малого веса удельный объем полученного никотина оказывается значительно выше.²⁰³ Исследованиями установлено, что у некурящих сборщиков табака наблюдаются такие же уровни котинина и никотина, как у активного курильщика.²⁰⁴ Приводятся данные, согласно которым в сырой день, особенно после дождя средний работник на плантации может быть подвержен воздействию до 600 мл росы, что примерно сопоставимо с количеством никотина в 36 средних сигаретах.²⁰⁵ К другим негативным последствиям у детей и взрослых относятся заболевания органов дыхания, перегрев, костно-мышечные нарушения, вызванные переноской тяжестей или неудобных грузов, монотонными и/или неудобными движениями, наклонами, работой сгорбившись и в других неудобных положениях.²⁰⁶

Некоторые опрошенные нами мигранты упоминали о проблемах со здоровьем, в особенности о легочных и кожных болезнях в период сбора урожая. Другие не соблюдали даже элементарных требований техники безопасности, таких как ношение закрытой обуви. Как говорила Надира, работавшая на плантациях в Малыбае в 2004 – 2007 гг., работать на табаке «очень тяжело. Больше я этим заниматься не буду. И меня, и моих детей – всех нас тошнит от этого табака».²⁰⁷ 47-летняя Жаныл работала в Малыбае в 2009 г.: «В июле и августе, когда мы собираем листья, очень жарко, от табака сильные испарения идут, запах. Это вредно для верхних дыхательных путей. Все что мы можем

²⁰² Там же.

²⁰³ См., в частности: Robert H. McKnight, Henry A. Spiller, “Green Tobacco Sickness in Children and Adolescents,” *Public Health Report*, no. 120(6), Nov-Dec. 2005, pp. 602–606.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1497768/?tool=pubmed>.

²⁰⁴ Natalie M. Schmitt, Jochen Schmitt, Dimitris J. Kouimintzis, and Wilhelm Kirch, “Health Risks in Tobacco Farm Workers—A Review of the Literature,” *Journal of Public Health* (2007), 15:255–264.

²⁰⁵ Robert H. McKnight, Henry A. Spiller, “Green Tobacco Sickness in Children and Adolescents.”

²⁰⁶ *Ib.*; ILO, “Training Resource Pack on the Elimination of Hazardous Child Labor in Agriculture, Book 3: Additional Resources for Trainers,” pp. 10–34; Gerald F. Peedin, “Tobacco Cultivation,” ILO Safework publication, http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?content&nd=857170790.

²⁰⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 6 апреля 2009 г.

сделать – это закрыть рот и нос платком».²⁰⁸ Речь может идти об экзогенном аллергическом альвеолите или пневмоните на фоне гиперчувствительности – расстройствах, вызываемых вдыханием табачной пыли.²⁰⁹ Состояние здоровья опрашиваемых мигрантов нами не проверялось. В июне 2009 г. мы наблюдали работников, в том числе детей, работавших в шлепанцах или вообще босиком острыми тяпками или на участках, которые могли быть обработаны пестицидами (см. также главу о детском труде).

В рамках программы повышения культуры сельхозпроизводства в РМІ разработаны раздаточные материалы для работников и поставщиков, включающие информацию о симптомах болезни зеленого табака, факторах риска и методах профилактики и лечения.²¹⁰ В РМІ и ФМК утверждали, что проводят соответствующую разъяснительную работу с плантаторами в Казахстане, в том числе в форме инструктажей.²¹¹ Однако никто из трудовых мигрантов, кому мы задавали вопросы относительно болезни зеленого табака, никаких сведений об этом не получал ни от ФМК, ни от плантатора, ни от кого-либо еще.

В период сбора урожая большинство мигрантов работали без спецодежды, лишь у некоторых были перчатки. Об отсутствии спецодежды говорили и сами мигранты.²¹² При этом исследования показывают, что спецодежда существенно снижает остроту симптомов болезни зеленого табака.²¹³ Как отмечает Международная организация труда, работники на плантациях не должны подвергаться длительному контакту с листьями при сборе урожая или других работах. Следует либо дождаться, пока листья высохнут, либо пользоваться легким дождевиком и непромокаемыми перчатками, если листья еще сырые. При работе с сухим табаком рекомендуется носить закрывающую тело одежду и, желательно, перчатки.²¹⁴

2.12. Отсутствие питьевой воды

Во всех табаководческих хозяйствах, где мы побывали, трудовые мигранты и другие работники не обеспечивались питьевой водой. Мигранты, которые жили на краю поля, брали воду для пищевых и санитарных нужд из ближайших естественных открытых

²⁰⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 12 июня 2009 г.

²⁰⁹ Natalie M. Schmitt, et al, “Health Risks in Tobacco Farm Workers—A Review of the Literature,” p. 263.

²¹⁰ Материалы были предоставлены нам в ходе встречи в Алматы 13 ноября 2009 г.

²¹¹ Эвен Хурвиц, старший вице-президент РМІ по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

²¹² В частности, интервью с мигрантом, работавшим в Каратурыке в 2009 г. (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

²¹³ Natalie M. Schmitt, et al, “Health Risks in Tobacco Farm Workers—A Review of the Literature,” p. 263.

²¹⁴ Gerald F. Peedin, “Tobacco Cultivation.”

источников; отсюда же нередко берется и вода для полива. В этой воде может содержаться неизвестное количество пестицидов и удобрений с полей. Соответственно, присутствует риск попадания в организм химикатов, органики и паразитов. Неограниченная доступность чистой питьевой воды имеет большое значение для профилактики перегрева и обезвоживания при работе на табачных плантациях, где люди месяцами находятся под палящим солнцем.

В том случае, если поле или место проживания мигрантов находится недалеко от деревни, работники могут пользоваться общественными водопроводными колонками.

Летом 2009 г. в Малыбае мы встретили женщину с большой флягой для воды. Она рассказала, что ее семья с тремя детьми обычно берет воду из колонки в селе, где они живут, но в тот день воду отключили, и она пошла к реке.²¹⁵ Базаркан, с женой и шестью детьми работавший в Лаваре в 2006 – 2009 гг., брал воду из соседних ирригационных каналов: «Мы этой водой поливаем, и отсюда же пьем и моемся».²¹⁶ Бекболот с женой брали воду из родника недалеко от поля.²¹⁷

2.13. Проблемы с санитарией и гигиеной

Необходимость нормальной помывки диктуется не только требованиями элементарной гигиены, но и условиями работы на табачной плантации, когда требуется максимально тщательно смывать с кожи остаточные пестициды и никотин.²¹⁸ В материалах PMI по болезни зеленого табака приводятся такие способы профилактики, как ношение спецодежды и мытье рук и тела теплой водой с мылом после работы с зелеными табачными листьями.²¹⁹

Трудовые мигранты, живущие на краю поля, могут не иметь надлежащих санитарно-гигиенических условий. В таких случаях для мытья рук используется вода из открытых источников или приносится из близлежащего села. Моются в реке или канале. Отхожие места нередко сооружаются самими мигрантами также на краю поля, нередко рядом с жильем и единственным источником воды. В 2009 г. на трех плантациях мы наблюдали, что туалеты располагаются в нескольких метрах от канала, откуда берут воду для полива и питья.

²¹⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 13 июня 2009 г.

²¹⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Лавар, 10 июня 2009 г.

²¹⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корам, 8 июня 2009 г.

²¹⁸ Natalie M. Schmitt, et al, “Health Risks in Tobacco Farm Workers—A Review of the Literature,” p 261.

²¹⁹ Предоставлены в ходе встречи в Алматы 13 ноября 2009 г.

60-летняя Акдана, работавшая в Ачисае в 2007 г., жила с мужем на краю поля. Мылись они в сарайчике, сооруженном поблизости для всех рабочих с соседних полей.²²⁰

Те трудовые мигранты, которые жили у хозяина или в селе, имели возможность пользоваться баней. Так, Руслан и Гульнара, работавшие в Малыбае в 2009 г. у разных плантаторов, рассказывали, что хозяева разрешали им мыться в бане.²²¹ В некоторых селах имеются общественные бани.

2.14. Необеспечение работодателем нормальных условий проживания

Все опрошенные нами трудовые мигранты говорили, что пользуются жильем, которое бесплатно предоставляет плантатор. В отсутствие регулярной заработной платы этот вариант был для большинства безусловно предпочтительным, однако, с другой стороны, такая ситуация приводила к дополнительной зависимости от хозяина.

На практике встречаются самые разные ситуации. Многие опрошенные нами мигранты, в том числе целые семьи с детьми, жили в самодельных хижинах на краю поля в течение по меньшей мере пяти наиболее напряженных месяцев. Такая ситуация, с одной стороны, способствует переработке. С другой стороны, такая кустарная постройка не обеспечивает защиту от содержащихся в воздухе вредных веществ и не имеет электричества, водоснабжения и отопления. Такие условия Международная организация труда считает неудовлетворительными и нездоровыми, отмечая также наличие «тесной связи между жилищными условиями и благосостоянием работника с производительностью его труда».²²²

Другие работники из числа наших собеседников жили в стационарных условиях у хозяина в доме или на дворе (в сарае), однако и там у них могло не быть нормальных санитарно-гигиенических условий, отопления или электричества.

На пяти плантациях мы наблюдали на краю поля самодельные хижины, сооруженные из веток и крытые полиэтиленом, брезентом, поликарбонатом, который используется для теплиц, листами упаковочного картона и другими подобными материалами. Аналогичным образом были оборудованы и отхожие места. В редких случаях мы сталкивались с глинобитными строениями. Спали мигранты на тонких матрасах, одеялах и ковриках. Некоторые устраивали себе деревянные столы и стулья, но большинство сидели прямо на земле или на постели.

²²⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Ноокат (Киргизия), 5 августа 2009 г.

²²¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

²²² ILO, "Training Resource Pack on the Elimination of Hazardous Child Labor in Agriculture, Book 3, p.31.

Мы также ознакомились с условиями проживания на дворе у хозяина. Как представляется, под жилье работников был приспособлен бывший сарай, который был разделен на несколько комнат, каждая – с дверью и окном. Некоторые окна были разбиты. По-видимому, электричество присутствовало. В каждой комнате было по несколько матрасов и кое-что из кухонной утвари (сковородки, электрические чайники). Признаков наличия какого-либо отопления не наблюдалось.

Некоторые опрошенные нами мигранты были вполне довольны предоставленным жильем. Так, Гульнара, работавшая в 2009 г. в Малыбае, с тремя дочерьми и двухлетним внуком жила в домике, который состоял из одной комнаты площадью около 20 кв. м с двумя кроватями, множеством матрасов и газовой плиткой.²²³ Руслан с тремя другими мигрантами жил в трехкомнатном домике с дровяной печью.²²⁴ Иногда мигранты пять - шесть теплых месяцев могут жить на поле, а в холодное время в начале и в конце сезона – у хозяина или где-то еще в более капитальном жилье.

²²³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

²²⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

Часть 3. Механизмы предупреждения и правовой защиты

3.1. Государственный контроль и каналы обращения с жалобами

Международно-правовые обязательства Казахстана в области прав человека требуют от правительства принимать активные меры по предупреждению нарушений прав и эксплуатации трудовых мигрантов. Важнейшими средствами реализации этого служат эффективный контроль за работодателями и обеспечение наличия доступных каналов своевременной правовой защиты. Однако ни первое, ни второе не обеспечивается властями в объеме, который был бы достаточным для искоренения нарушений и эксплуатации на табачных плантациях.

В беседах с нашими сотрудниками должностные лица неизменно утверждали, что трудовые мигранты не обращаются за помощью в официальные инстанции, но наши исследования показывают, что это свидетельствует не об отсутствии нарушений, а об отсутствии доступных каналов обращения. Все наши собеседники из числа должностных лиц признавали, что в случае обращения к ним трудового мигранта его, скорее всего, ждет выдворение за работу без разрешения или за нарушение миграционного законодательства, а его жалоба едва ли будет рассмотрена по существу.

Контроль со стороны министерств труда и социальной защиты и внутренних дел

В системе Министерства труда и социальной защиты существует Государственная инспекция труда, которая занимается вопросами соблюдения работодателями трудового законодательства, включая запрет детского труда, и защиты прав и интересов работников. Это включает проверку заявлений работников и работодателей.²²⁵ Она же, наряду с Департаментом миграционной полиции МВД, контролирует исполнение законодательства об использовании трудовых мигрантов.

По информации Министерства труда и социальной защиты, в 2009 г. было проведено 22 116 проверок, по итогам которых выявлено свыше 100 тыс. нарушений трудового законодательства. Отдельной статистики по сельскому хозяйству не приводится, хотя мы и запрашивали такие сведения. Сообщается лишь, что «в аграрном секторе доля пострадавших работников составила 5,9 % от общего числа пострадавших».²²⁶

²²⁵ Трудовой кодекс, статьи 328, 329.

²²⁶ Информация МТСЗН РК, получена 25 января 2010 г.

В интервью Хьюман Райтс Вотч трудовые мигранты, местные чиновники и плантаторы Енбекшиказахского района говорили, что с проверками на табачных плантациях еще не сталкивались. Плантатор из Малыбая, регулярно нанимающий мигрантов: «Никаких проверок никогда не бывает».²²⁷ Аким одного из сел района: «У нас в селе трудовых или прокурорских проверок не было с сентября 2008 года».²²⁸ Трудовой мигрант: «За десять лет, пока я здесь работаю, я ни разу не видела инспекцию труда».²²⁹

В соответствии с законодательством Казахстана инспекторы труда также обязаны проверять соблюдение норм о детском труде, включая запрет его наихудших форм. В 2009 г. Комитет экспертов МОТ, оценивающий соблюдение конвенций и рекомендаций МОТ, обнародовал свои заключения о выполнении Казахстаном конвенции о наихудших формах детского труда, рекомендовав, в частности, создать соответствующие национальные контрольные механизмы. В документе отмечалось, что «государственные инспекторы труда периодически представляют сведения об использовании детского труда в Казахстане Министерству труда и социальной защиты населения», однако налицо «отсутствие механизмов мониторинга детского труда и необходимость консолидации усилий государственных органов, неправительственных организаций, социальных партнеров и международных организаций в области выявления детей, занятых наихудшими формами детского труда». Комитет рекомендовал создать отдельные от государственной инспекции труда механизмы контроля за наихудшими формами детского труда.²³⁰

Официальные каналы правовой защиты

Теоретически, в Казахстане существует целый ряд официальных инстанций и механизмов, которые могли бы обеспечивать трудовым мигрантам правовую защиту. Трудовой кодекс гарантирует работнику право на «обращение в уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте».²³¹ Однако, как отмечалось выше, работник – это тот, у кого имеется письменный трудовой договор с работодателем. Возможно также обращение в прокуратуру как главный надзорный орган, в полицию, миграционную полицию или непосредственно в суд.²³² При этом эксперты указывают на незначительное число судебных прецедентов по целому ряду нарушений, которые

²²⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя и место не разглашаются), июнь 2009 г.

²²⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя и место не разглашаются), июнь 2009 г.

²²⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

²³⁰ ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR: Individual Direct Request concerning Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182), Kazakhstan (ratified 2003) Submitted 2009.

²³¹ Статья 314.

²³² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Викторией Тюленевой и Вадимом Ни. Алматы, 10 ноября и 11 июня 2009 г.

имеют отношение к трудовым мигрантам (принудительный труд, невыплата заработной платы при отсутствии договора и др.)²³³ Можно обращаться к уполномоченному по правам человека, если заявитель считает, что его права были нарушены государственным должностным лицом (с некоторыми исключениями) или коммерческой организацией.²³⁴

В интервью Хьюман Райтс Вотч государственные чиновники, эксперты в области миграции и сами трудовые мигранты неизменно отмечали, что последние при нарушении их прав лишь в редких случаях обращаются в официальные инстанции. Вице-министр труда и социальной защиты населения Казахстана Биржан Нурымбетов говорил: «К нам не поступает жалоб от трудовых мигрантов. К нам поступают жалобы от граждан Казахстана на трудовых мигрантов, которые работают без оформления, и на работодателей, которые нанимают иностранцев без официального разрешения».²³⁵

Ему вторил и начальник Департамента миграционной полиции МВД Серик Саинов, который также утверждал, что к ним поступают жалобы не от мигрантов, а от казахстанских работников, которые сообщают о случаях неофициального найма мигрантов физическими или юридическими лицами.²³⁶ Возглавляющий Национальный центр по правам человека при Уполномоченном по правам человека в РК Вячеслав Калужный сообщил нам, что в 2008 г. его сотрудниками было получено всего 10 – 20 заявлений от трудовых мигрантов и что в 2009 г. таких обращений было еще меньше, причем от граждан Киргизии и Узбекистана – единицы. По его мнению, многие мигранты попросту боятся обращаться в государственные инстанции, опасаясь официальных санкций и/или мести со стороны работодателя.²³⁷

Такие опасения представляются небезосновательными. Должностные лица неизменно говорили нам, что трудовой мигрант вне зависимости от его заявлений о нарушении его прав любыми субъектами будет выдворен, если выяснится, что он работает нелегально или находится в стране с нарушением миграционного законодательства. Вячеслав Калужный: «К сожалению, мигранты, которые работают нелегально, не имеют почти никаких прав в Казахстане. Никто не будет разбираться с нарушениями в отношении нелегальных мигрантов. В полицию они обращаться не хотят, потому что боятся депортации. Нелегальный мигрант подвергнется штрафу и административному

²³³ Там же.

²³⁴ Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в РК, <http://www.ombudsman.kz/sityzens/poryadok.php>.

²³⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч. Астана, 11 ноября 2009 г.

²³⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч. Астана, 11 ноября 2009 г.

²³⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч. Астана, 11 ноября 2009 г.

выдворению».²³⁸ Биржан Нурымбетов после нескольких наших вопросов о том, как власти отреагировали бы на жалобу со стороны трудового мигранта с неоформленным трудовым или миграционным статусом, также признал: «Нарушителей миграционного законодательства мы выдворяем незамедлительно. А работодателю на год запретим нанимать иностранных работников».²³⁹

Никто из опрошенных нами трудовых мигрантов в официальные инстанции в Казахстане никогда не обращался и даже не рассматривал для себя такую возможность. Они либо не знали о существующих каналах, либо считали любую такую попытку заведомо бессмысленной. Джахон отработал в Малыбае большую часть сезона 2009 г., после чего ушел от хозяина, так ничего и не получив за свой труд: «Жаловаться некуда. Никто никогда не жалуется. Даже было бы куда – что толку?».²⁴⁰ Бакир также работал в Малыбае в 2009 г.: «Жаловаться времени нет. Да и кому?»²⁴¹

3.2. Неправительственные каналы правовой защиты

Неправительственные организации

В Казахстане сложилось разветвленное неправительственное сообщество, и ряд НПО оказывают прямую юридическую и иную помощь лицам, чьи права были нарушены. Большинство таких организаций расположены в крупных городах. Трудовые мигранты редко обращаются туда, не зная об их существовании, не имея возможности добраться до них, или не имея представления о том, каким образом им могут там помочь.

Крупнейшая национальная правозащитная НПО – Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности занимается проблемами мигрантов, в том числе трудовых, но, как нам сказали в КМБПЧСЗ, несмотря на все попытки охватить эту категорию, трудовые мигранты к ним обращаются редко. Бюро может оказать содействие при обращении в суд или государственные органы, но, как нам объяснили, «люди боятся иметь дело с официальными структурами. У них еще может не быть на это времени, поскольку судебный процесс – дело долгое».²⁴² Иногда трудовые мигранты предпочитают решать свои проблемы по «неофициальным каналам», в том числе с помощью взятки, полагая, что так будет проще и быстрее.²⁴³

²³⁸ Там же.

²³⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч. Астана, 11 ноября 2009 г.

²⁴⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 20 декабря 2009 г.

²⁴¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

²⁴² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Викторией Тюленевой. Алматы, 10 ноября 2009 г.

²⁴³ Материалы электронной переписки с Викторией Тюленевой 9 марта 2009 г.

В КМБПЧСЗ довольно скептически оценивают и возможности своей и других аналогичных организаций по оказанию конкретной помощи большинству трудовых мигрантов, включая работающих на табаке, в случае нарушения трудовых или иных прав. Во-первых, в отсутствие трудового договора ни инспекция труда, ни суд, скорее всего, не признают факт наличия трудовых отношений. Во-вторых, административные дела могут вести только лицензированные адвокаты, но по действующему законодательству им запрещено работать в общественных организациях.²⁴⁴

В Фонде «Евразия» в Центральной Азии нам сообщили, что в Енбекшиказахском районе Алматинской области существует около 30 небольших НПО.²⁴⁵ Они имеют узкую специализацию: экология, туризм, поддержка пенсионеров, инвалидов, женщин или ветеранов, детские программы и пр. Отчасти трудовыми мигрантами занимается единственная НПО – «Казыгурт» в Чилике, которую возглавляет директор местной школы Ардак Кырыкбай. Ее основной профиль – это экологическое и экономическое просвещение с акцентом на малообеспеченные семьи. Как нам рассказала сама Ардак Кырыкбай, у нее есть также ооновский диплом на право обучения основам предпринимательской деятельности, и она проводит тренинги для представителей местного малого и среднего бизнеса. Среди ее слушателей есть и плантаторы, и она, среди прочего, разъясняет им вопросы детского труда. На момент интервью весной 2010 г. она говорила, что у них нет средств на адресные проекты для трудовых мигрантов, но она продолжает проводить семинары «на общественных началах». В 2007 г. НПО «Казыгурт» организовала летний лагерь для детей трудовых мигрантов (программа финансировалась ФМК, оператором выступал фонд «Евразия», см. ниже). По словам А.Кырыкбай, ее лагерь принял 220 детей в возрасте от 9 до 14 лет, 70% которых были из семей трудовых мигрантов.²⁴⁶

Профсоюзы

Руководитель Алматинского профсоюза работников агропромышленного комплекса (действует на всей территории области) Тастан Токсеитов сообщил нам, что они принимают трудовых мигрантов и что в 2008 г. в профсоюз вступили около 140 человек, занятых преимущественно на табаке и – отчасти – на выращивании овощей. Вступая в профсоюз, трудовой мигрант должен представить заявление и документы, подтверждающие регистрацию по месту проживания. По словам Т.Токсеитова, работающие на табачных плантациях трудовые мигранты действительно сталкиваются с

²⁴⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Викторией Тюленевой. Алматы, 10 ноября 2009 г.

²⁴⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с президентом Фонда Дж.Эрлихом (по телефону) 15 марта 2010 г. В Фонде нам также предоставили список НПО в Енбекшиказахском районе.

²⁴⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (по телефону) 19 марта 2010 г.

проблемами, связанными с заключением трудового договора и справедливой оплатой труда, но профсоюз пока не обращался от их имени ни в прокуратуру, ни в суд.²⁴⁷

С 2007 г. интересы работающих в Алматинской области трудовых мигрантов из Киргизии пытается защищать Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (Международный союз пищевиков - IUF).²⁴⁸ Эта деятельность осуществляется совместно с местными участниками союза – Алматинским профсоюзом работников агропромышленного комплекса и Профсоюзом работников сельского хозяйства Кыргызстана. Поводом для ее начала послужили сообщения о нарушениях прав трудовых мигрантов в сельском хозяйстве в Казахстане, включая детский труд.²⁴⁹

В рамках этой инициативы в Алматинской области работает профсоюзный активист, в задачи которого непосредственно входят защита трудовых прав мигрантов и организация мигрантов, занятых на выращивании табака, овощей и винограда. В частности, он вместе с мигрантами встречается с работодателем и настаивает на заключении письменного трудового договора. В 2008 г. в сельском хозяйстве в Алматинской области по договору работали 1 647 мигрантов.²⁵⁰ Этот человек также помогает мигрантам вступать в Алматинский профсоюз работников агропромышленного комплекса.²⁵¹

На момент интервью в июне 2009 г. упомянутый профсоюзный активист отмечал, что его беспокоит проблема изъятия работодателями паспортов мигрантов и что он намерен добиваться, чтобы документы оставались у работников. К тому времени он уже непосредственно обсуждал этот вопрос с работодателями. Он же подтвердил нам, что у работников были жалобы на окончательный расчет, в том числе по итогам сезона 2008 г. В большинстве случаев он пытался решать эти вопросы непосредственно с работодателем, иногда привлекая профсоюзных функционеров районного или областного уровня.²⁵²

²⁴⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч. Алматы, 8 июня 2009 г.

²⁴⁸ Международный союз пищевиков объединяет 363 профсоюза из 12 стран, представляющих интересы 12 млн. работников. Сайт IUF: <http://cms.iuf.org/?q=node/149>.

²⁴⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с региональным координатором Международного союза пищевиков Ликой Шершуковой. Москва, 23 апреля 2009 г.

²⁵⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Чилик, 17 июня 2009 г.

²⁵¹ Там же.

²⁵² Там же.

3.3. Позиция правительства Киргизской Республики

Обязанность по минимизации нарушений прав трудовых мигрантов лежит и на стране их происхождения (гражданской принадлежности). В этих целях соответствующие правительства могут и должны принимать целый ряд мер, в том числе: оказание эффективной консульской поддержки с учетом конкретных нужд трудовых мигрантов в стране пребывания; обеспечение исполнения законодательства и политических установок в области противодействия торговле людьми; регулирование деятельности агентств по трудоустройству и индивидуальных вербовщиков; прием и проверка заявлений о случаях нарушения прав трудовых мигрантов любыми субъектами и, при наличии соответствующей юрисдикции, применение правовых мер к нарушителям. Правительство страны происхождения также должно поддерживать сотрудничество с Международной организацией по миграции, Международной организацией труда и с национальными НПО.

Государственный комитет КР по миграции и занятости в 2009 г. имел своего представителя в консульстве Киргизии в Алматы. Правительство Бакиева, при котором готовился этот доклад, не принимало активных мер по защите своих трудовых мигрантов в табачном секторе Казахстана и по оказанию им помощи, хотя тогдашний руководитель Госкомитета по миграции и занятости Айгуль Рыскулова и признавала некоторые нарушения, с которыми мигранты сталкиваются в Казахстане. Большинство опрошенных нами трудовых мигрантов никогда не обращались в консульство в Алматы и не считали это действенным каналом помощи.

Как рассказал нам представитель Госкомитета КР по миграции и занятости в киргизском консульстве в Алматы Абдыгапар Туйалиев, они принимают обращения по телефону и в приемные дни дважды в неделю. Он также утверждал, что регулярно объезжает районы, где трудовые мигранты выращивают табак. По его словам, прежде поступало много жалоб на невыплату заработной платы, а в 2009 г. отмечались проблемы с заключением трудового договора. В связи с последним он намеревался во время поездок по районам оказывать мигрантам содействие.²⁵³

А.Туйалиев отмечал, что регулярно сталкивается с фактами детского труда на табачных плантациях и пытается уговорить родителей отправлять детей домой. Он также признавал, что вероятность посещения школы в Казахстане существует только в том случае, если родители живут в стране несколько лет подряд. При этом он не располагал

²⁵³ Интервью Хьюман Райтс Вотч. Алматы, 10 июня 2009 г.

какими-либо сведениями об усилиях Бишкека по облегчению детям трудовых мигрантов доступа к школьному образованию в Казахстане.²⁵⁴

В отношении введенного на 2009 г. моратория на привлечение иностранных работников в сельское хозяйство в Алматинской области А.Туйалиев сообщил, что киргизская сторона не ставила вопроса о пересмотре этого решения, поскольку «не собиралась вмешиваться во внутренние дела Казахстана».²⁵⁵

Опрошенные нами трудовые мигранты, которые все же сталкивались с консульством, оценивали его работу по-разному. Некоторые действительно видели человека, объезжавшего табачные плантации. Поездка в Алматы не рассматривалась ими как реальный вариант, тем более что у части мигрантов документы были отобраны хозяином. Наши собеседники также довольно скептически оценивали перспективы обращения в консульство, что подтвердил и эксперт по трудовой миграции в Казахстане. По его словам, страны происхождения не слишком активно отстаивают права своих мигрантов в Казахстане, лишая их важного потенциального канала правовой защиты.²⁵⁶

В одной семье трудовых мигрантов, работавших в Малыбае в 2007 г., нам рассказали, что общались с представителем консульства во время его объезда табачных плантаций и жаловались на проблемы с работодателем: «Он пошел, стал разбираться, поговорил с хозяином и с нами, но всё без толку».²⁵⁷ По словам другого работника, «люди из консульства приезжали на поля в 2004 – 2007 годах», однако в 2008 и 2009 гг. никто не появлялся.²⁵⁸ Другие вообще никогда не сталкивались с консульскими сотрудниками, как Бекболот, работавший в Кораме в 2008 – 2009 гг.: «Из консульства или из посольства никто сюда никогда не приезжает».²⁵⁹ Никогда не видели консульских сотрудников и трудовые мигранты, работавшие на выращивании овощей.²⁶⁰

3.4. Позиция РМІ и ФМК

Как заявлено на официальном сайте РМІ, компания стремится «нести социальную ответственность и добросовестно вести коммерческую деятельность».²⁶¹ Компания декларирует: «Совместно с поставщиками, заинтересованными организациями и

²⁵⁴ Там же.

²⁵⁵ Там же.

²⁵⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Вадимом Ни. Алматы, 11 июня 2009 г.

²⁵⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 6 апреля 2009 г.

²⁵⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

²⁵⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корам, 8 июня 2009 г.

²⁶⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корам, 8 июня 2009 г.

²⁶¹ http://www.pmi.com/rus/about_us/company_overview/pages/philip_morris_international_goals.aspx

правительствами стран мы стараемся решать проблемы эксплуатации детского труда и других нарушений на рынках труда, на которых осуществляем закупки».²⁶² РМІ также «поддерживает благотворительные программы, направленные на повышение качества жизни в регионах, где живут и работают наши сотрудники, а также там, где наши поставщики выращивают табак».²⁶³

Добросовестная сельскохозяйственная практика

Как уже говорилось, в РМІ существуют корпоративные стандарты культуры сельхозпроизводства, или кодекс «добросовестной сельскохозяйственной практики», которые должны соблюдаться всеми поставщиками табачного сырья.²⁶⁴ В компании эти стандарты называют «одной из составляющих социальной ответственности».²⁶⁵ Они призваны способствовать как защите окружающей среды, так и «обеспечению хозяйственной эффективности фермера и безопасных условий труда для тех, кто непосредственно участвует в производстве табачного сырья».²⁶⁶ Стандарты имеют шесть разделов: цели и ценности, управление ассортиментом и качеством, менеджмент урожая, интегрированный менеджмент борьбы с вредителями, преемственность, качество продукции. Отмечается, что в компании существует корпоративная политика в области детского и принудительного труда, которая доводится и до поставщиков.²⁶⁷

В разделе «Цели и ценности» приводятся критерии оценки поставщиков головной и дочерними компаниями, в том числе применительно к детскому труду. Они, в частности, включают требования «запрещать незаконный детский труд на уровне фермерского хозяйства», «реализовывать комплексный план по решению проблем детского труда в производстве табака», «проводить внезапные необъявленные проверки», «поощрять/поддерживать посещение детьми школы». Позиция РМІ и ФМК по проблеме детского труда отдельно рассматривается в главе 4.

В части техники безопасности раздел «Цели и ценности» содержит требование разработки «эффективной программы подготовки в области обращения с [химическими реагентами защиты урожая], их применения и хранения». В разделе «Интегрированный менеджмент борьбы с вредителями» критерии оценки поставщиков включают требование о продвижении последними практики использования спецодежды.²⁶⁸

²⁶² http://www.pmi.com/rus/about_us/how_we_operate/pages/how_we_operate.aspx

²⁶³ http://www.pmi.com/rus/about_us/charitable_giving/pages/charitable_giving.aspx

²⁶⁴ Philip Morris International, “Good Agriculture Practices: Guidelines and Assessment,” p. 3.

²⁶⁵ *Ib.*, p. 4.

²⁶⁶ *Ib.*, p. 2.

²⁶⁷ *Ib.*, pp. 3-4.

²⁶⁸ *Ib.*, p. 10.

Вопросы других прав работников, такие как заключение трудового договора, выплата заработной платы в соответствии с законодательством, ограничение рабочего времени, добросовестная сельскохозяйственная практика не рассматривает.

Реализация корпоративной политики в области культуры сельхозпроизводства в Казахстане²⁶⁹

В Казахстане контроль за соблюдением корпоративных стандартов осуществляется агротехниками ФМК, которые, теоретически, должны регулярно объезжать табачные плантации. Эти люди, как правило, сами раньше занимались выращиванием табака и живут в табаководческих районах. В 2009 г. в Енбекшиказахском районе на 519 хозяйств приходилось четыре агротехника.

Как говорят в руководстве PMI и ФМК, агротехники должны два – три раза в месяц проверять каждое хозяйство; предусмотрены также внеплановые проверки.²⁷⁰ Контролируется соблюдение культуры производства и политики в области детского труда. На начало ноября 2009 г. была проведена 171 внезапная проверка, в марте 2010 г. нам сообщили, что за весь сезон 2009 г. было 209 внезапных проверок, в том числе 146 – в хозяйствах, где используется труд мигрантов.²⁷¹

Другим важным аспектом «добросовестной сельскохозяйственной практики» являются инструктажи. На ноябрь 2009 г. ФМК было проведено свыше 500 инструктажей для фермеров и работников, в том числе по вопросам предупреждения детского труда.²⁷² В руководстве также говорят, что каждый год проводится четыре тренинга для всех поставщиков. В 2009 г. у ФМК были контракты с 519 хозяйствами. На каждом занятии присутствует пять – семь плантаторов, разбираются сезонные производственные вопросы (пестициды, защита урожая, рассада), а также, как нам говорили – неизменно, вопросы предупреждения детского труда. Участие плантаторов обязательно и подтверждается их личной подписью. Нам также сказали, что «обычно присутствуют и работники, но они не расписываются».²⁷³

²⁶⁹ Вопросы детского труда рассматриваются отдельно в главе 4.

²⁷⁰ Таким образом, нагрузка на одного агротехника составляет около 15 хозяйств в день. (Встреча с руководством PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.) В 2008 г. агротехниками ФМК были проведены 363 внезапные проверки. (Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.)

²⁷¹ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 11 марта 2010 г.

²⁷² Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

²⁷³ Встреча с руководством PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

Мы пришли к выводу, что существующие корпоративные стандарты «добросовестной сельскохозяйственной практики» и меры по их реализации со стороны РМІ и ФМК были недостаточными для решения многих проблем, связанных с документированными здесь нарушениями и эксплуататорскими практиками на табачных плантациях в Казахстане, включая детский и принудительный труд. В частности, если взять предложенную спецдокладчиком ООН рамочную политику, мы считаем, что в РМІ до последнего времени отсутствовали адекватные механизмы оценки рисков нарушения прав человека, масштаба проблем и их эффективного устранения. Не было и никаких механизмов правовой защиты, адресованных детям и взрослым, чьи права были нарушены.

В приводимых ниже детальных рекомендациях мы указываем на необходимость переработки этих стандартов, с тем чтобы они в большей мере были ориентированы на проблемы работников и учитывали повышенную уязвимость трудовых мигрантов. В РМІ также должны обеспечить, чтобы заявленные намерения привлечь третьи стороны к мониторингу соблюдения корпоративных стандартов и совершенствование внутрикorporативных механизмов контроля привели к более эффективной реализации «добросовестной сельскохозяйственной практики» и других профильных стандартов.

Реагирование РМІ и ФМК на обращения Хьюман Райтс Вотч

В ходе исследований при подготовке этого доклада мы поддерживали диалог с руководством РМІ в формате переписки и личных встреч. В связи с первым письмом Хьюман Райтс Вотч о нарушениях прав трудовых мигрантов на табачных плантациях в Казахстане от 13 октября 2009 г. РМІ и ФМК провели трехдневную проверку в Енбекшиказахском районе. В ходе ноябрьской встречи и в переписке с Хьюман Райтс Вотч со стороны РМІ утверждалось, что по результатам проверки не обнаружено доказательств документированных нами серьезных нарушений, таких как принудительный труд или долговая кабала. При этом руководство РМІ заверяет, что в компании «не потерпят со стороны наших поставщиков, продавцов или подрядчиков действий, подобных тем, о которых сообщает Хьюман Райтс Вотч».²⁷⁴

Ноябрьская проверка включала «посещение более 30 хозяйств, где используется или использовался труд мигрантов, и опрос сотрудников агротехнической группы РМК, представителей школ, местных властей и НПО», с которыми корпорация ранее уже работала.²⁷⁵ Фактов долговой кабалы в ходе проверки выявлено не было. По версии РМІ,

²⁷⁴ Эвен Хурвиц, старший вице-президент РМІ по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

²⁷⁵ Эвен Хурвиц, старший вице-президент РМІ по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г. Интервью Хьюман Райтс Вотч с руководством РМІ и ФМК. Алматы, 13 ноября 2009 г.

любые авансовые выплаты или расходы со стороны плантаторов не были настолько значительными, чтобы создать у работников задолженность, равную выплатам по итогам сезона или превышающую их.²⁷⁶ При этом указывается, что PMI и ФМК «не выявлено ни одного случая, когда бы работник утверждал, что плантатор не выполнил устных договоренностей».²⁷⁷ В компании исходят из того, что «обработка других культур оплачивается отдельно и независимо от расчетов за табак».²⁷⁸ В PMI нам также сообщили, что в ходе ноябрьской проверки была выявлена «распространенная практика держания плантаторами паспортов», с целью «оградить [работников] от их утраты или кражи, защитить их от якобы возможных притеснений со стороны полиции, а также для целей регистрации». Были также выявлены факты передачи паспортов «в обеспечение под авансовые выплаты» плантатора работникам.²⁷⁹

Намерения PMI относительно дальнейших шагов

В PMI заверяют, что компания «выступает против детского и принудительного труда и стремится не допускать его, как и других ненадлежащих и незаконных действий в отношении трудовых мигрантов на табачных плантациях в Казахстане», а также что «принимаются меры реагирования по самому широкому спектру фактов».²⁸⁰ Компания выражает намерение предпринять целый ряд важных шагов, полная реализация которых с соответствующим контролем могла бы серьезно улучшить ситуацию с правами трудовых мигрантов на табачных плантациях.

Контракты с поставщиками

В PMI и ФМК нам заявили, что намерены предпринять шаги в части совершенствования вновь заключаемых с плантаторами контрактов. Так, предполагается требовать от плантаторов «соблюдения трудового законодательства Казахстана, включая запрет детского и принудительного труда, и требований обеспечения безопасности и гигиены труда, а также заключения письменных трудовых договоров со всеми членами семьи трудового мигранта».²⁸¹ Вновь заключаемые контракты между ФМК и плантаторами будут содержать положение, запрещающее изъятие у работников «паспортов или других

²⁷⁶ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

²⁷⁷ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

²⁷⁸ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 11 марта 2010 г.

²⁷⁹ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

²⁸⁰ Там же.

²⁸¹ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 11 марта 2010 г.

официальных документов в качестве залога или гарантии выполнения работником его обязательств». Документы могут находиться у плантатора только с согласия работника и исключительно для целей их сохранности. Контракты с плантаторами будут также содержать требование о строгом соблюдении техники безопасности при использовании и хранении любых пестицидов и удобрений и о том, что плантатор обеспечивает ношение работниками предоставленных им индивидуальных средств защиты, в том числе при применении пестицидов.²⁸² Нарушение этих условий является основанием для расторжения контракта со стороны ФМК.²⁸³

В дополнение к этому ФМК будет предоставлять плантаторам типовой трудовой договор для заключения с каждым работником. В нем указывается, что плантатор «обеспечивает условия труда в соответствии с законодательством Казахстана». Типовой договор предусматривает комбинированную систему оплаты труда, при котором работнику ежемесячно выплачивается не менее минимальной зарплаты и единовременное вознаграждение – в конце сезона в зависимости от веса и качества табачных листьев.²⁸⁴ Такие выплаты должны производиться «своевременно и в полном объеме». В головной компании также дали понять, что контракт между ФМК и плантатором предусматривает возможность предоплаты последнему для финансирования ежемесячной оплаты труда работников.²⁸⁵ Это важный шаг, поскольку система единовременного расчета по итогам сезона создает предпосылки для нарушений прав работника и служит одной из предпосылок детского труда.

Новый типовой договор будет предусматривать для работников 40-часовую неделю с возможностью компенсации переработки в один день за счет сокращенного рабочего времени в другой день, но переработка не будет считаться сверхурочной работой. Предполагается также предоставление работникам оплачиваемого ежегодного отпуска продолжительностью, как минимум, 24 дня.²⁸⁶ Также предполагается, что работодатель обеспечивает спецодежду для работы с пестицидами.²⁸⁷ В дополнение к резиновым сапогам, перчаткам и маскам ФМК также обеспечит возможность приобретения за номинальную цену защитных костюмов и будет проверять ношение спецодежды при применении химических средств защиты растений.²⁸⁸ С учетом повышенной опасности

²⁸² Там же.

²⁸³ Там же.

²⁸⁴ Там же.

²⁸⁵ Там же.

²⁸⁶ Там же.

²⁸⁷ Там же.

²⁸⁸ Там же.

пестицидов Хьюман Райтс Вотч рекомендовала PMI и ФМК бесплатно обеспечивать всех работников любыми необходимыми индивидуальными средствами защиты.

Контракт с плантатором и трудовой договор с работником будут также включать обеспечение последнего «достаточным количеством питьевой воды и воды для мытья»²⁸⁹ и обеспечение работникам «минимальных стандартных условий проживания, включая сухое и теплое помещение, санитарно-гигиенические условия и близкий доступ к питьевой воде, за исключением работников, которые имеют собственное место проживания вблизи места работы».²⁹⁰

Пестициды и удобрения

В январе 2010 г. в PMI нас заверили, что намерены «обновить содержание раздаточных материалов по технике безопасности, обеспечив их наличие на русском, казахском и киргизском языках».²⁹¹ В марте нам сообщили, что в компании «еще раз проверили использовавшийся в прошлом году раздаточный материал ФМК по работе с пестицидами на соответствие инструкциям по технике безопасности производителя Decis и Confidor и признали их по существу взаимно соответствующими».²⁹²

Подготовка агротехников

В PMI и ФМК также обещали расширить программу подготовки сотрудников агротехнического направления, включив нее вопросы принудительного труда, изъятия паспортов, условий проживания и доступа к образованию для детей.²⁹³ Планируется рассмотреть с участием департамента ФМК по окружающей среде, здоровью и безопасности «вопрос о целесообразности возлагать на агротехников обязанности по контролю как сельскохозяйственных (качество и урожайность табака), так и трудовых аспектов (детский и принудительный труд, условия работы и проживания)».²⁹⁴ В ФМК также «рассматривают вопрос об увеличении в 2010 г. общего числа проверенных хозяйств до 50%, что позволило бы ... полностью охватить все хозяйства, использующие труд мигрантов».²⁹⁵

²⁸⁹ Там же.

²⁹⁰ Там же.

²⁹¹ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

²⁹² Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 11 марта 2010 г.

²⁹³ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

²⁹⁴ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 11 марта 2010 г.

²⁹⁵ Там же.

PMI планирует усилить внутренний контроль и ввести корпоративные проверки соблюдения плантаторами новых требований,²⁹⁶ в том числе с привлечением третьих сторон.²⁹⁷ Предполагается продолжить взаимодействие с Международной организацией труда, национальными НПО и местной администрацией.²⁹⁸

²⁹⁶ Там же.

²⁹⁷ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

²⁹⁸ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 11 марта 2010 г.

Часть 4. Нарушения прав детей трудовых мигрантов

Детский труд на табачных плантациях долгое время остается проблемой в Казахстане. Международной организацией труда и другими институтами выявлено использование детского труда (как мигрантов, так и жителей Казахстана) в сельском хозяйстве и других отраслях.²⁹⁹ Распространенность этой практики подтверждается и нашими интервью и наблюдениями на месте.

Как отмечалось выше, обычно трудовые мигранты приезжают в Казахстан для работы на табаке целыми семьями, при этом дети, как правило, работают вместе со взрослыми на всех или на некоторых этапах выращивания урожая. Нами были выявлены факты работы детей в возрасте от 10 до 17 лет. Младшие часто приезжают вместе со всеми, но не работают.

Одним из факторов, способствующих использованию детского труда, могла выступать система единовременной оплаты по итогам сезона. Как в 2009 г. говорили в интервью Хьюман Райтс Вотч взрослые мигранты, чтобы обеспечить ожидаемый выход продукта и получить в конце сезона нормальные деньги, они должны были каждый день прилагать максимальные усилия и задействовать все имеющиеся рабочие руки.

Выращивание табака требует большого объема ручного труда и сопряжено со значительными рисками для здоровья, к которым дети особенно чувствительны (костно-мышечные расстройства, перегрев, контакт с пестицидами и табачными листьями). При этом дети живут в таких же неудовлетворительных санитарно-гигиенических и бытовых условиях, как и взрослые.

Лишь в одном из рассмотренных нами случаев дети трудовых мигрантов в Казахстане посещали школу. Среди опрошенных нами родителей почти никто даже не пытался устроить детей учиться в Казахстане, поскольку семья не хотела лишаться лишней пары рабочих рук. В двух известных нам случаях, когда родители все же пытались отдать детей в школу, им было отказано в связи с отсутствием регистрации. Власти Казахстана официально подтвердили нам, что отдать ребенка в школу может только мигрант, имеющий вид на жительство с отметкой о регистрации по месту проживания.³⁰⁰ Другие

²⁹⁹ International Labour Organization International Programme on the Elimination of Child Labor (ILO-IPEC), Center for Study of Public Opinion (CSPO), "Child Labor in Tobacco and Cotton Growing in Kazakhstan," Almaty, 2006; Concluding Observations of the Committee on the Rights of the Child: Kazakhstan, CRC/C/KAZ/CO/3, 19 June 2007, paras. 63-66; ILO-IPEC, *CAR Capacity Building Project, Project Document*.

³⁰⁰ Ответ Посольства Казахстана в США за подписью советника М.Саудабая от 29 марта 2010 г.

опрошенные нами мигранты указывали и на иные обстоятельства, такие как отсутствие помощи детям в адаптации к новому школьному коллективу. Во всех документированных нами случаях дети, уезжая с семьей в Казахстан, пропускали не менее двух – трех месяцев занятий в Киргизии, а иногда и полный учебный год.

Проблема детского труда присутствует и в семьях местных жителей, которые нередко привлекают детей к сезонным работам на полях. Это также сказывается на обучении. Однако наибольшее распространение эта практика получила именно среди трудовых мигрантов – живущих на родине в бедности и приезжающих в Казахстан на табак целыми семьями в расчете обеспечить себе минимальный прожиточный уровень. На повышенной уязвимости их детей сказываются такие факторы, как бесправие родителей (бедность, отсутствие официальной регистрации и трудового договора, низкий уровень владения казахским или русским языком) и особенности трудового и миграционного законодательства Казахстана.

Имеются некоторые признаки сокращения за последние годы масштабов детского труда на табачных плантациях в Казахстане. Как нас заверяли в PMI, в компании считают, что корпоративный курс на недопущение детского труда «прямо сказался на сокращении его масштабов в табаководческих хозяйствах».³⁰¹ Профильное исследование 2006 г. показало, что при общем сохранении детского труда в табаководстве респонденты отмечали тенденцию к его сокращению, не исключено – благодаря корпоративной политике ФМК.³⁰² При этом, однако, были выявлены «частые нарушения» контракта, который плантаторы подписывают с ФМК, в части обязательства не привлекать к выращиванию и обработке табака детей младше 18 лет.³⁰³

Привлечение детей к работе на табачных плантациях нарушает как международно-правовой запрет на использование несовершеннолетних (до 18 лет) на вредных или опасных работах, так и законодательство Казахстана, запрещающее детский труд во вредных отраслях, к которым относится и табаководство. Лишение детей возможности посещать школу противоречит международным гарантиям права на образование, которые распространяются и на детей трудовых мигрантов. Ответственность за эти нарушения и обязанность по исправлению ситуации в той или иной мере лежит на нескольких категориях субъектов. Плантаторы обязаны не нанимать детей и следить за тем, чтобы дети не работали у них на полях. Власти Казахстана должны обеспечивать

³⁰¹ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

³⁰² International Labour Organization International Programme on the Elimination of Child Labor (ILO-IPEC), Center for Study of Public Opinion (CSPO), “Child Labor in Tobacco and Cotton Growing in Kazakhstan,” Almaty, 2006, p. 10.

³⁰³ *Ib.*, p. 21.

исполнение законодательства о запрещении детского труда в табаководстве, в том числе посредством проверок и соразмерных санкций к нарушителям, а также должны обеспечивать доступность школьного образования для всех детей, включая детей мигрантов. РМІ и ФМК должны принимать дополнительные меры по недопущению детского труда и поддерживать организацию альтернативной занятости для детей мигрантов, чтобы не оказаться в ситуации, когда компании извлекали бы прибыль из нарушений.

4.1. Детский труд на табачных плантациях

Опасные условия труда

Выращивание и сбор табака относятся к опасным работам в силу целого ряда характеристик, включая физические нагрузки и монотонность, большую продолжительность рабочего времени, перегрев на солнце в летние месяцы, контакт с пестицидами и выделениями табачных листьев, неудовлетворительные санитарно-гигиенические и бытовые условия.³⁰⁴ К непосредственным последствиям работы с табаком и пестицидами относятся: тошнота, рвота, головные боли и головокружение. Со временем работа с пестицидами может вызывать повреждение головного мозга и рак. Все эти факторы риска сказываются на детях особенно сильно, поскольку их растущий организм обладает меньшей устойчивостью к вредным воздействиям, чем организм взрослого человека.³⁰⁵

По итогам интервью с несовершеннолетними и взрослыми трудовыми мигрантами нами документировано 86 случаев, когда дети в возрасте от 10 до 17 лет работали или ранее работали на выращивании табака. На 2009 г. таких случаев приходится 72. Иногда наши сотрудники лично наблюдали детей в поле, в других случаях дети говорили нам, что работают или работали ранее. В большинстве документированных нами случаев детского труда об этом рассказывали сами родители. Как родители, так и дети говорили, что последние работают наравне со взрослыми: высаживают рассаду, поливают, пропалывают, удобряют, собирают, нанизывают и сушат листья. В некоторых документированных нами случаях родители привозили с собой и совсем малолетних детей, однако те просто оставались с семьей, но не работали.

³⁰⁴ ILO, “Training Resource Pack on the Elimination of Hazardous Child Labor in Agriculture, September 2005, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--en/docName--WCMS_091344/index.htm.

³⁰⁵ ILO-IPEC, “Child Labour by Sector: Agriculture,” <http://www.ilo.org/ipecc/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>.

Международные стандарты и законодательство Казахстана

Признавая определенную полезность некоторых работ и элементарную нужду многих семей в средствах, международное право не запрещает детям работать в принципе. Однако международными договорами регламентируются обстоятельства, при которых детям до 18 лет разрешается работать, и определяются стандарты, призванные оградить детей от эксплуатации и вредных последствий. Так, существуют ограничения по видам работ и возрастным категориям, действует также общее правило, в соответствии с которым работа не должна мешать учебе.

Ратифицированные Казахстаном Конвенция ООН о правах ребенка и конвенции МОТ о минимальном возрасте и о наихудших формах детского труда запрещают использовать детей до 18 лет на опасных или вредных работах.³⁰⁶ Конвенция о наихудших формах детского труда определяет последние как «все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, ... а также принудительный или обязательный труд».³⁰⁷ Сюда же относится «работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей».³⁰⁸

Международная организация труда не устанавливает исчерпывающий перечень работ, относящихся к наихудшим формам детского труда, однако сельское хозяйство считается одним из трех наиболее опасных для детей секторов наряду со строительством и горнодобычей.³⁰⁹ Признано и отражено в документах и практике Международной программы МОТ по искоренению детского труда, что лица моложе 18 лет не должны

³⁰⁶ Конвенция ООН о правах ребенка 1989 г. гарантирует всем лицам, не достигшим 18-летнего возраста, право «на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования, либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию» (статья 32). Ратифицирована Казахстаном 12 августа 1994 г. Конвенция МОТ № 182 о наихудших формах детского труда 1999 г., ратифицирована Казахстаном 26 февраля 2003 г., статья 3. Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте 1973 г., ратифицирована Казахстаном 18 мая 2001 г., статья 2.

³⁰⁷ Конвенция МОТ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. (№ 182), статья 3(a), <http://www.un.org/russian/documen/convents/convention182.html>.

³⁰⁸ Там же, статья 3(d). Рекомендация МОТ № 190 о наихудших формах детского труда рекомендует государствам относить к опасным работам следующие: работы, при которых дети подвергаются физическому, психологическому или сексуальному насилию; работы, выполняемые под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве; работы с опасными механизмами, оборудованием и инструментами или работы, требующие переноски или перемещения тяжестей вручную; работы во вредных для здоровья условиях, при которых дети могут подвергаться, например, воздействию опасных веществ или процессов, или температур, уровней шума или вибрации, наносящих вред их здоровью; работы, которые выполняются в особо трудных условиях, связанных, например, с большой продолжительностью рабочего времени или с работой ночью, а также работы, при которых ребенок необоснованно удерживается в помещении, принадлежащем работодателю.

См.: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/ipec/182.htm>.

³⁰⁹ ILO-IPEC, “Child Labour by Sector: Agriculture,” <http://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>.

привлекаться к выращиванию табака и хлопка.³¹⁰ Резолюция трехсторонней встречи МОТ 2003 г. о будущей занятости в табачном секторе призывает генерального директора МОТ продолжать усилия по продвижению конвенций о минимальном возрасте и о наихудших формах детского труда и содействовать их применению именно в этой отрасли. Резолюция также призывает все стороны, участвующие в реализации этих конвенций, принимать «конкретные меры по искоренению детского труда на всех этапах табачного производства».³¹¹

Целый ряд норм, призванных ограждать детей от работы в слишком малом возрасте и от привлечения их к вредным работам, в том числе в табаководстве, имеется и в законодательстве Казахстана. В частности, лицам до 18 лет последнее прямо запрещено приказом Министерства труда и социальной защиты.³¹² Трудовой кодекс запрещает использование лиц, не достигших 18-летнего возраста, на «тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда», а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию», или связанных с поднятием тяжестей.³¹³ Для других работ минимальный возраст установлен в 16 лет, лица моложе этого возраста могут работать с согласия родителей при условии, что это не причиняет вреда здоровью и не нарушает процесса обучения.³¹⁴ Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенное рабочее время, запрещается привлекать их к работе ночью и к сверхурочной работе.³¹⁵

³¹⁰ ILO, "Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice (toolkit)," October 2006, <http://www.ilo.org/ippecinfo/product/viewProduct.do?productId=2799>; ILO, "Training Resource Pack on the Elimination of Hazardous Child Labor in Agriculture, September 2005, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--en/docName--WCMS_091344/index.htm; Gerald F. Peedin, "Tobacco Cultivation," http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?content&nd=857170790.

³¹¹ Трехсторонние встречи проводятся с участием представителей властей, работодателей и работников от стран, которые занимают ведущие позиции или заинтересованы в той или иной отрасли. ILO Tripartite Meeting on the Future of Employment in the Tobacco Sector, "Resolution Concerning Child Labour in the Tobacco Sector," February 24-28, 2003, <http://www2.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmetso3/tmets-res-10.pdf>.

³¹² Приказ и.о. министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 июля 2007 года N 185-п «Об утверждении Списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжести работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста».

³¹³ Статьи 26, 179.

³¹⁴ Статья 30 Трудового кодекса: «1. Заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста. 2. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя трудовой договор может быть заключен с: (1) гражданами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими основного среднего, общего среднего образования в организации среднего образования; (2) учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения...»

³¹⁵ Статья 181 Трудового кодекса устанавливает следующие нормы: для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю. См. также статью 183.

Опасный труд на табачных плантациях в Казахстане

Детский труд на табачных плантациях в Казахстане был в 2006 г. документирован Международной организацией труда. Тогда было установлено, что к выращиванию табака нередко привлекаются дети в возрасте от 5 до 17 лет, причем как живущие в Казахстане, так и мигранты.³¹⁶ Были выявлены такие аспекты, как большая продолжительность рабочего времени, недостаток отдыха, неудовлетворительные условия быта и питания, перегрев, отсутствие спецодежды, жалобы на кожные расстройства вследствие контакта с табачными листьями и ограниченная доступность медицинской помощи.³¹⁷ В 2009 г. представитель Госкомитета Киргизской Республики по миграции и занятости в консульстве КР в Алматы Абдыгапар Туйалиев подтвердил нам, что во время его поездок по области он постоянно сталкивается с фактами работы детей на табачных плантациях и пытается убеждать родителей отправлять их домой.³¹⁸

О том, что детский труд весьма распространен и существует много лет, нам говорили и большинство трудовых мигрантов. 49-летняя Гульнара рассказывала, как в 2000 г. под присмотром посредника-женщины отправила на табак в Казахстан старших дочерей, которым тогда было 10 и 14 лет. С 2001 г. Гульнара или ее муж сами стали каждый год ездить на табачные плантации – уже с тремя дочерьми.³¹⁹

Мигранты, которые работали вместе с детьми, говорили, что дети работают практически наравне со взрослыми. 42-летний Алым работал с 14-летней дочерью в течение всего сезона 2009 г.: «В поле она делала все то же, что и мы: высаживала рассаду, поливала, рыхлила, собирала листья, нанизывала, сушила, пропаривала, прессовала. В общем, все то же самое».³²⁰ 34-летняя Умут в марте 2009 г. приехала в Малыбай с четырьмя детьми 10, 11, 13 и 14 лет: «Дети вместе со мной на табаке работали. Двое младших только нанизывали листья после сбора. До этого играли только. Двое старших рассаду выращивали в парилке, потом высаживали... Еще они удобряли и опрыскивали. Пестицидами мы только один раз опрыскивали. Одежды специальной или обуви у нас не было».³²¹

В разгар сезона (июль - сентябрь) дети работали до 12 – 13 часов в день с редкими днями отдыха. Как говорил Сабир, работавший в Малыбае с 15-летним сыном и 13-летней

³¹⁶ International Labour Organization International Programme on the Elimination of Child Labor (ILO-IPEC), Center for Study of Public Opinion (CSPO), "Child Labor in Tobacco and Cotton Growing in Kazakhstan," Almaty, 2006, p. viii.

³¹⁷ *Ib.*, pp. 10-19.

³¹⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч, Алматы, 10 июня 2009 г.

³¹⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

³²⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

³²¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия) 13 декабря 2009 г.

дочерью: «Дети работают так же, как и мы, всё делают. Работаем обычно с семи утра до семи – восьми вечера. Часов по 11 – 12 выходит. Иногда в поле и в четыре утра выходим. Если табак не готов – отдыхаем. За весь сезон [девять месяцев] у нас выходных где-то на три недели набирается».³²² Шарапат с 18-летним сыном и 15-летней дочерью в 2009 г. работали в Малыбае по 11 - 13 часов в день с 12 марта по 5 декабря (полный цикл выращивания табака) и отдыхали за это время всего 14 дней.³²³

Контакт с табаком, пестицидами и удобрениями может вызывать у детей негативные последствия для здоровья. Шарапат, в 2009 г. работавшая в Малыбае с взрослым сыном и 15-летней дочерью, говорила о какой-то сыпи, которая появлялась у некоторых детей в семьях, работавших вместе с ними: «Мы ничего про вредность не знаем. Если подумать – у кого-то из детей, кто в поле работает, какая-то сыпь бывает. Через несколько дней проходит».³²⁴ Установить точную причину этой сыпи у нас не было возможности.

Опасность для детей представляет и перегрев на солнце. В июне 2009 г. в Малыбае наши сотрудники встретили 14-летнюю девочку, которая работала с матерью, братом и его женой. На правой стороне лица и на шее у нее были обширные волдыри. «Это от солнца у меня все лицо в пятнах», - пояснила она.³²⁵

4.2. Нарушение права на образование

Во всех, за исключением одного, рассмотренных нами случаях дети мигрантов, которые работали на табачных плантациях, пропускали частично или полностью учебный год в Киргизии и не посещали школу в Казахстане. Некоторые родители говорили нам, что забирают детей из школы в Киргизии в марте – апреле, чтобы успеть к началу сезона в Казахстане, но в августе часть семьи возвращается домой, чтобы успеть к началу занятий. В других семьях дети оставались с родителями в Казахстане до ноября – декабря, помогая им собирать урожай и готовить его к сдаче. Многие опрошенные нами родители говорили, что без детей семья не справится с трудоемкой работой по выращиванию табака. В единственном случае родители заявили, что им удалось устроить детей в школу в Чилике. В двух случаях родители говорили, что пытались отдать детей в школу, но им это не удалось.

³²² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г. При нормальных обстоятельствах человек, работающий девять месяцев по 40 часов в неделю, будет отдыхать, как минимум, 72 дня (по два выходных в неделю).

³²³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

³²⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

³²⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 13 июня 2009 г.

Международные стандарты и законодательство Казахстана

Право на образование предусмотрено Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах и Конвенцией ООН о правах ребенка.³²⁶ Государства обязаны обеспечивать всеобщее обязательное бесплатное начальное образование³²⁷ и ограждать детей от работы, которая мешала бы учебе.³²⁸ Конвенция МОТ о наихудших формах детского труда подчеркивает важность образования для искоренения детского труда и призывает государства обеспечивать доступность бесплатного базового общего и профессионального образования.³²⁹ Эти обязательства распространяются на всех детей, находящихся на территории государства, в том числе и на детей мигрантов, даже если миграционный или трудовой статус их родителей не оформлен в соответствии с законодательством страны пребывания.³³⁰

Законодательство Казахстана предусматривает обязательное начальное и среднее образование для граждан не старше 16-летнего возраста, а также равные права на получение такого образования для постоянно проживающих в стране иностранцев и лиц без гражданства.³³¹ Для поступления ребенка в школу родители или опекуны должны представить вид на жительство с отметкой о регистрации по месту проживания.³³² В 2007 г. Комитет ООН по правам ребенка рекомендовал правительству обеспечить бесплатность и доступность обязательного образования для всех детей и принять конкретные меры по охвату школьным обучением наиболее уязвимых категорий, включая детей в сельских и отдаленных районах и детей трудовых мигрантов.³³³

³²⁶ Статья 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ратифицирован Казахстаном 24 января 2006 г.) устанавливает, что «начальное образование должно быть обязательным и бесплатным для всех» и что «среднее образование ... должно быть открыто и сделано доступным для всех». Конвенция о правах ребенка 1989 г. (ратифицирована Казахстаном 12 августа 1994 г.) рассматривает право на образование в статье 28.

³²⁷ Конвенция о правах ребенка 1989 г., статья 28.

³²⁸ Там же, статья 32.

³²⁹ Статья 7.

³³⁰ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г., хотя и не ратифицирована Казахстаном, является авторитетным международно-правовым источником. Статья 30 гласит: «Каждый ребенок трудящегося-мигранта имеет основное право на образование на основе равенства обращения с гражданами соответствующего государства. Не может быть отказано в посещении государственных дошкольных учебных заведений или школ, или ограничено это посещение по причине отсутствия постоянного статуса, в том что касается пребывания или занятости любого из родителей, или по причине отсутствия постоянного статуса, в том что касается пребывания такого ребенка в государстве работы по найму».

³³¹ Закон Республики Казахстан «Об образовании», статья 8. Статья 15 закона РК «О правах ребенка в Республике Казахстан» № 345 от 8 августа 2002 г. гласит: «Каждый ребенок имеет право на образование и ему гарантируется получение бесплатного среднего общего, начального профессионального образования и на конкурсной основе - бесплатного среднего и высшего профессионального образования...» Статья 2 того же закона устанавливает, что его действие распространяется на граждан РК, иностранцев и лиц без гражданства.

³³² Ответ Посольства Казахстана в США за подписью советника М.Саудабая от 29 марта 2010 г.

³³³ Concluding Observations of the Committee on the Rights of the Child: Kazakhstan, CRC/C/KAZ/CO/3, 19 June 2007, para. 58.

Случаи пропуска занятий

Во всех документированных нами случаях дети трудовых мигрантов из-за работы на табачных плантациях пропускали, как минимум, два - три месяца занятий в школе. Младшая дочь Гульнары Бибигуль, которой в 2009 г. было 16 лет, на момент интервью в сентябре 2009 г. все еще работала в Казахстане, и до этого несколько лет каждый сезон ездила с семьей выращивать табак.³³⁴ Соответственно, с конца апреля она в школу уже не посещала. В 2009 г. семья планировала возвращаться домой только в ноябре, и только после этого Бибигуль могла вернуться в школу. В течение сезона она работала полный день и в Казахстане в школу не ходила.³³⁵ Альмира в 2009 г. впервые приехала в Казахстан с 16-летней дочерью, весь сезон они работали вместе: «Моя дочь должна была в этом году школу кончать. Там [в Казахстане] она в школу не ходила. Мы же туда работать поехали, а не учиться!»³³⁶

Алым в 2009 г. приехал в Казахстан с женой и 14-летней дочерью: «Дочь все время с нами работала. В школу не ходила. Вернулись в Кыргызстан – тогда и в школу пошла. Шесть месяцев в итоге в школу не ходила».³³⁷ Жумартбек в 2009 г. с марта по 20 ноября работал в Малыбае с женой, 16-летней дочерью и 14-летним сыном: «Дети с нами работали, в школу не ходили. Месяцев семь пропустили».³³⁸ Акбар рассказывал, что каждый год они пишут заявление в школу, чтобы в марте забрать детей, которым в 2009 г. было 12 и 15 лет, и уехать в Казахстан выращивать табак. С марта по август дети работают вместе с родителями, потом возвращаются с матерью домой к началу занятий.³³⁹

Иногда, если семья на зиму оставалась в Казахстане, дети пропускали полный учебный год. Надира с 2004 г. несколько сезонов отработала в Малыбае с детьми. Ее дочь Айгуль рассказывала нам, что пропустила два года: «Мне было 12, когда мы уехали. Работала с мамой с утра до вечера. Теперь я в десятом классе. Врачом хочу стать. Когда мы в августе шестого года вернулись, учиться очень трудно было: тяжелее всего с алгеброй и геометрией. У нас в классе еще у одного похожая ситуация была, он тоже несколько лет в Казахстане отработал».³⁴⁰

³³⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 25 сентября 2009 г.

³³⁵ Там же.

³³⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 20 декабря 2009 г.

³³⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

³³⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г. Впервые мы столкнулись с этой семьей в октябре 2009 г. в Малыбае, где они и еще восемь семей работали на крупной плантации. Детальное интервью проводилось уже после их возвращения в Киргизию.

³³⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корам, 9 июня 2009 г.

³⁴⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 6 апреля 2009 г.

41-летняя Улкан приехала в Малыбай в апреле 2007 г. с детьми, которым в 2009 г. было 7, 12, 14 и 17 лет. На момент интервью это был уже их третий сезон на табаке: «Наши дети не учатся. Трое старших со мной работают, младший – нет. С тех пор как мы из дома уехали в 2007-м – так здесь и работаем, табак растим, домой не ездили».³⁴¹ Выше подробнее рассматривались обстоятельства, из-за которых Улкан оказалась в долговой кабале, когда ее первый работодатель потребовал от нее расплатиться за непомерно дорогие услуги посредника.

Как уже отмечалось, в 2006 г. МОТ выявила распространенность детского труда на табачных плантациях и среди казахстанских семей. При этом местные дети также пропускают занятия, поскольку считается, что они должны помогать взрослым. Мы специально не занимались этой стороной вопроса, однако во время интервью на плантациях встретились с 15-летним казахстанским подростком, который сказал, что первые несколько месяцев учебного года (конец сбора урожая) он ходит в школу только утром, а во второй половине дня помогает родителям дома нанизывать и сушить листья.³⁴²

Доступ в местные школы

Должностные лица местных органов власти и представители профсоюзов уверяли нас, что дети трудовых мигрантов могут без проблем посещать соседние школы в Казахстане. Однако, как оказалось, серьезным препятствием для мигрантов, работающих на табачных плантациях, было отсутствие регистрации по месту проживания. Полученные нами сведения о числе детей мигрантов, принятых в школы Алматинской области, носят противоречивый характер. В марте 2010 г. посольство Казахстана в США сообщило Хьюман Райтс Вотч, что в этих школах учатся 2 540 детей мигрантов, но ни одного – из Киргизии.³⁴³ С другой стороны, директор средней школы в Чилике утверждала, что у нее учатся 30 детей трудовых мигрантов, преимущественно из Оша и Ошской области.³⁴⁴ Установить причины таких расхождений в статистике не удалось.

Аким одного из ведущих табаководческих районов говорил: «Дети [трудовых мигрантов] посещают занятия как слушатели. Наше правительство на их обучение денег не выделяет. Поэтому мы пытаемся искать решения и принимаем их как слушателей. В конце концов, они рано или поздно просто уедут».³⁴⁵ Руководитель алматинского профсоюза

³⁴¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 17 июня 2009 г.

³⁴² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 10 июня 2009 г.

³⁴³ Ответ Посольства Казахстана в США за подписью советника М.Саудабая от 29 марта 2010 г.

³⁴⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Ардак Кырыкбай, директором средней школы им. Кенжебаева (по телефону) 19 марта 2010 г. Она также возглавляет НПО «Казыгурт».

³⁴⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя и место не разглашаются) 9 июня 2009 г.

работников агропромышленного комплекса уверял нас: «Дети учатся в школах. Легально или нелегально кто здесь находится – не имеет значения, они все могут учиться».³⁴⁶ Как отмечается ниже, работники образования на местах информировали РМІ, что дети трудовых мигрантов могут посещать школу в Казахстане при наличии заявлений от родителей и работодателя-плантатора.

В двух случаях родители в интервью Хьюман Райтс Вотч ссылались на проблему с отсутствием регистрации по месту проживания. Сабир в 2009 г. работал в Малыбае с женой и детьми 13 и 15 лет (до этого работал в Каратурыке): «Дети поедут домой в Ноокат, в Кыргызстан, в сентябре. Без регистрации в здешние школы их не возьмут».³⁴⁷ Об этом же говорила Жазира, работавшая в Малыбае с 14-летней дочерью: «Чтобы отдать ее в школу, у нас документов необходимых нет, только ее свидетельство о рождении». Наличие проблемы подтверждает частный посредник из Киргизии – неоднократно упоминаемая в этом докладе женщина, которая сама 10 лет занималась табаком в Казахстане: «Здесь детей в школу не принимают... Я не знаю никого, у кого бы дети здесь учились».³⁴⁸

Наличие у детей трудовых мигрантов проблем с зачислением в школу в Казахстане нам подтверждали и профильные эксперты. Говорит координатор казахстанского проекта Международной программы МОТ по искоренению детского труда Дана Жандаева: «Поступлению детей в школу препятствует отсутствие регистрации по месту жительства. С другой стороны, учителя часто не хотят брать к себе в класс детей мигрантов. У них могут быть проблемы с учебой на новом языке и в новой учебной среде, а учителя отвечают за успеваемость каждого ученика. Попасть в местную школу мигранту практически невозможно».³⁴⁹ По итогам обследования ситуации МОТ в 2006 г. также отмечалось, что «многие дети из семей мигрантов не могли посещать школу, поскольку не имели в Казахстане легального статуса и должны были работать».³⁵⁰

Некоторые трудовые мигранты, которые все же пытались устроить детей в школу, говорили, что у детей были проблемы с привыканием к новому коллективу из-за плохого знания казахского языка и настороженного отношения со стороны окружающих. Как рассказывали Назгуль и Базаркан, с 2006 г. безвыездно жившие с детьми в селе Лавар, они пытались устроить младшего – восьмилетнего ребенка в местную школу, но

³⁴⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Т.Токсеитовым. Алматы, 8 июня 2009 г.

³⁴⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

³⁴⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

³⁴⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч, Алматы, 12 ноября 2009 г., материалы электронной переписки 26 февраля 2010 г.

³⁵⁰ International Labour Organization International Programme on the Elimination of Child Labor (ILO-IPEC), Center for Study of Public Opinion (CSPO), "Child Labor in Tobacco and Cotton Growing in Kazakhstan," Almaty, 2006, p. ix.

отказались от этой затеи, потому что другие дети его били. Их старшие дети 12, 14 и 17 лет с 2006 г. школу не посещали.³⁵¹

Профсоюзный активист, занимающийся защитой прав трудовых мигрантов, работающих в сельском хозяйстве в Алматинской области, в интервью Хьюман Райтс Вотч говорил, что «если и есть дети [мигрантов], которые учатся в школе, то это дети тех, кто живет в Казахстане более-менее постоянно».³⁵² Это подтверждает и Дана Жандаева из МОТ: «Возможность учиться есть только у детей тех трудовых мигрантов, которые остаются в Казахстане несколько лет подряд».³⁵³ Такое же мнение высказывал и Абдыгапар Туйалиев, представлявший киргизский Госкомитет по миграции и занятости в консульстве в Алматы.³⁵⁴ По словам директора школы в Чилике Ардак Кырыкбай, у нее учатся 30 детей трудовых мигрантов из Киргизии, и она требует, чтобы дети ходили в течение всего учебного года.³⁵⁵

Единственная из опрошенных нами семей мигрантов, где дети ходили в местную школу, работала в Казахстане не один год. На момент интервью они приезжали в Казахстан уже десять лет и работали у одного и того же хозяина, выращивали табак и овощи: «Наши дети ходят в школу в Чилик. В девятый и в десятый класс. Учатся на казахском. На зиму уезжают домой [и ходят в местную школу в Киргизии]».³⁵⁶

4.3. Реагирование на проблему детского труда со стороны правительства Казахстана

Правительство Казахстана официально информировало Хьюман Райтс Вотч о том, что в 2009 г. было зафиксировано 911 случаев детского труда, годом ранее – 1 202. Часть этих случаев (точно не указывалось) приходится на табаководческие хозяйства Алматинской области. Методологию своей статистики правительство не разъяснило.³⁵⁷

В связи с наличием проблемы детского труда и ратификацией в 2003 г. конвенции МОТ о наихудших формах детского труда правительством разработаны несколько национальных программ и созданы межведомственные рабочие группы. С 2004 г. правительство участвует в региональном проекте по искоренению наихудших форм

³⁵¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имена не разглашаются). Лавар, 10 июня 2009 г.

³⁵² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Чилик, 17 июня 2009 г.

³⁵³ Интервью Хьюман Райтс Вотч, Алматы, 12 ноября 2009 г.

³⁵⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч, Алматы, 10 июня 2009 г.

³⁵⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Ардак Кырыкбай, директором средней школы им. Кенжебаева (по телефону) 19 марта 2010 г.

³⁵⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Чилик, 17 июня 2009 г.

³⁵⁷ Ответ Посольства Казахстана в США за подписью советника М.Саудабая от 29 марта 2010 г.

детского труда, проводимом соответствующей международной программой МОТ.³⁵⁸ В рамках этой работы в 2006 г. был создан *Национальный координационный совет по борьбе с детским трудом при Министерстве труда и социальной защиты*, в который вошли представители профильных министерств и ведомств, федерации профсоюзов и конфедерации работодателей.³⁵⁹ Функции совета включают: координирование и общее руководство деятельностью по искоренению наихудших форм детского труда; распространение информации; включение вопросов детского труда и его наихудших форм в деятельность различных ведомств.³⁶⁰

В 2007 г. в структуре Министерства труда и социальной защиты были также создан *Национальный информационно-ресурсный центр по проблемам наихудших форм детского труда*. Эта структура готовит доклады о выполнении Казахстаном конвенций МОТ о наихудших формах детского труда и о минимальном возрасте.³⁶¹ По информации казахстанского офиса Международной программы МОТ по искоренению наихудших форм детского труда, этими вопросами занимается также *Межведомственная комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве Республики Казахстан*.³⁶²

Совместно с Международной программой МОТ ряд казахстанских ведомств, федерация профсоюзов и конфедерация работодателей разработали *Совместный план работы по искоренению детского труда и реализации международной конвенции МОТ № 182 в Республике Казахстан на 2009 – 2011 гг.*³⁶³ Приоритетными областями названы сельское хозяйство и неорганизованный сектор в городах. В качестве конкретных шагов предусмотрены: создание системы мониторинга ситуации с детским трудом; проведение информационно-разъяснительных кампаний в обществе, среди государственных служащих и в семьях; создание альтернативных образовательных программ; проведение дважды в год заседаний национального координационного совета; разработка и реализация политики и законодательства. В контексте деятельности Международной программы МОТ в плане упомянут один проект, непосредственно

³⁵⁸ “CAR Capacity-Building Project: Regional Programme on the Worst Forms of Child Labour.” ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR: Individual Direct Request concerning Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182), Kazakhstan (ratified 2003) Submitted 2009.

³⁵⁹ Written Replies by the Government of Kazakhstan Concerning the List of Issues (CRC/C/KAZ/Q/3) Received by the Committee on the Rights of the Child Relating to the Consideration of the Second and Third Combined Periodic Report of Kazakhstan, April 17, 2007.

³⁶⁰ ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR: Individual Direct Request concerning Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182), Kazakhstan (ratified 2003) Submitted 2009.

³⁶¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с координатором казахстанского проекта Международной программы МОТ по искоренению детского труда Даной Жандаевой. Алматы, 12 ноября 2009 г.

³⁶² Там же.

³⁶³ В досье Хьюман Райтс Вотч.

затрагивающий детей трудовых мигрантов: в разделе об охвате детей образовательными программами для них предусмотрены образовательные и другие программы альтернативной занятости на юге страны. Там же говорится об открытии социального центра для детей в Алматинской области.³⁶⁴

Такие социальные центры предусмотрены также национальной программой улучшения условий жизни детей «Дети Казахстана» на 2007 – 2011 гг. С целью сокращения масштабов детского труда и искоренения его наихудших форм было открыто два центра: в Алматинской и Южно-Казахстанской областях. Деятельность этих центров подробно описывается в официальном ответе правительства Хьюман Райтс Вотч от 29 марта 2010 г., который приводится в приложениях. В качестве дополнительных мер по борьбе с детским трудом чиновникам на местах поручено создать единую базу данных нелегально работающих детей, привлекать к ответственности работодателей, использующих детский труд и оказывать содействие профильным ведомствам в искоренении его наихудших форм. Правительство не раскрывает, каким образом предполагается решать специфические проблемы детей трудовых мигрантов.³⁶⁵

Нас также информировали, что Министерство образования и науки подготовило свои предложения к мероприятиям, осуществляемым Министерством труда и социальной защиты в области поддержки работников сельского хозяйства. Речь, в частности, идет об «осуществлении постоянного мониторинга детского труда, в том числе искоренения детского труда в хлопководческих и табаководческих крестьянских хозяйствах, выявлении фактов использования детского труда, заключении меморандумов с работодателями по обеспечению безопасных условий детского труда...»³⁶⁶

Исходя из имеющейся у нас информации, мы считаем эти инициативы недостаточно сфокусированными на конкретных вопросах детского труда среди мигрантов. По мнению профильного международного эксперта, межведомственная координация, несмотря на все программы, остается слабой, а правительство не имеет достаточных знаний и возможностей, чтобы эффективно бороться с детским трудом.³⁶⁷ В исследовании МОТ 2006 г. также приводятся мнения о слабости государственного реагирования на проблему детского труда, особенно применительно к семьям мигрантов, включая детей, которые «наиболее уязвимы».³⁶⁸

³⁶⁴ Совместный план работы по искоренению детского труда и реализации международной конвенции МОТ № 182 в Республике Казахстан на 2009 – 2011 гг., стр. 9.

³⁶⁵ Ответ Посольства Казахстана в США за подписью советника М.Саудабая от 29 марта 2010 г.

³⁶⁶ Там же.

³⁶⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Алматы, ноябрь 2009 г.

³⁶⁸ International Labour Organization International Programme on the Elimination of Child Labor (ILO-IPEC), Center for Study of Public Opinion (CSPO), “Child Labor in Tobacco and Cotton Growing in Kazakhstan,” Almaty, 2006, pp. 21-22.

4.4. Реагирование на проблему детского труда со стороны Philip Morris

PMI безоговорочно провозглашает политику отказа от детского труда в производстве табака. На сайте компании говорится, что она «выступает против того, чтобы детский труд играл какую-либо роль в отрасли».³⁶⁹ Корпоративный кодекс поведения провозглашает, что ни головная, ни дочерние компании не прибегают к детскому труду и не мирятся с ним и что сотрудники должны вместе с другими субъектами «работать в интересах неуклонного искоренения этих нарушений на рынке труда, связанном с цепочкой поставок для нашего бизнеса».³⁷⁰ В ноябре 2009 г. в PMI нас заверяли, что у головной и дочерних компаний, «включая Филип Моррис Казахстан, имеются политики и процедуры, направленные на недопущение детского труда».³⁷¹ Тогда же позиция нулевой толерантности в отношении детского труда была нам подтверждена в ходе встречи с представителями PMI и ФМК в Алматы.³⁷² Политика PMI в области культуры сельскохозяйственного производства («добросовестная сельскохозяйственная практика») – свод требований, предъявляемых к поставщикам по всему миру, - запрещает, среди прочего, использование детского труда на табачных плантациях.

В PMI и ФМК действуют программы мониторинга, обучения и альтернативной занятости, направленные на выявление и недопущение детского труда на табачных плантациях в Казахстане, однако вопреки всем этим усилиям проблема сохраняется. Как отмечалось выше, нами документировано 72 случая детского труда в 2009 г. и обнаружено вполне обыденное отношение к этой практике как среди трудовых мигрантов, так и среди местного окружения. В январе 2010 г. в PMI признали, что агротехники ФМК сообщали о 22 случаях детского труда на плантациях, у которых компания закупала сырье в 2009 г. При этом было заявлено, что в PMI и ФМК считают, что хотя «принятые и реализуемые нами политики и процедуры прямо сказываются на сокращении масштабов детского труда в табаководческих хозяйствах», 22 случая детского труда не могут быть признаны приемлемыми.³⁷³

Хьюман Райтс Вотч признает добросовестные усилия, предпринимаемые PMI и ФМК в отношении детского труда в Казахстане, но считает их недостаточными. PMI и ФМК могут сыграть важную роль в борьбе с детским трудом. В дополнение к рассмотренным выше институциональным изменениям в области условий труда необходимы и другие

³⁶⁹ http://www.philipmorrisinternational.com/PMINTL/pages/eng/community/Child_labor.asp

³⁷⁰ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

³⁷¹ Там же.

³⁷² Встреча с руководством PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

³⁷³ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 14 января 2010 г.

конкретные меры: развитие мониторинга, проведение разъяснительной работы среди трудовых мигрантов, поддержка посещения школы их детьми и реализация программы доступных детских альтернатив, связанных с образованием и досугом. В переписке с нами и в очных встречах с нашими сотрудниками руководство PMI заявляло о своем намерении активизировать работу по недопущению детского труда, в том числе через сотрудничество с третьей организацией, имеющей опыт мониторинга и поддержки программ альтернативной детской занятости.³⁷⁴

Контроль со стороны ФМК

Как отмечалось выше, выявление и сообщение о случаях детского труда являются ключевыми составляющими мониторинга, проводимого агротехниками ФМК, чтобы обеспечить соблюдение плантаторами корпоративной политики в области культуры сельскохозяйственного производства. В частности, в ФМК ведется реестр всех хозяйств, использующих труд мигрантов, что, по крайней мере, отчасти связано с признанием «повышенного риска» детского труда в этом сегменте. В 2009 г. контроль за 519 плантациями в Енбекшиказахском районе осуществляли четверо агротехников ФМК.

Всего в 2009 г. было выявлено 22 случая детского труда, в 2008 г. – 36, в 2007 г. – 54. В ФМК признают, что реальное число таких случаев может быть больше, поскольку иногда мигранты при появлении контролеров прячут детей.³⁷⁵ До 2007 г. официального учета случаев детского труда не велось, хотя, как утверждают в PMI, «предупреждение детского труда и тогда уже было центральным элементом добросовестной сельскохозяйственной практики ФМК и регулярных инструктажей для фермеров».³⁷⁶

Что касается случаев, зафиксированных ФМК в 2009 г., то каждый раз плантатора предупреждали, что при повторном нарушении контракт с ним будет расторгнут или не продлен, а его имя, идентификационный номер и местоположение хозяйства будут взяты на учет. На одной из плантаций в 2009 г. было выявлено повторное нарушение, и в ФМК в 2010 г. были намерены прекратить отношения с этим фермером.³⁷⁷

Опрошенные нами трудовые мигранты по-разному отзывались об агротехниках из ФМК. Некоторые говорили, что регулярно видели такого человека, как минимум – раз в

³⁷⁴ Встреча с руководством PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.; Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письмах Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г. и 14 января 2010 г.

³⁷⁵ Встреча с руководством PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

³⁷⁶ Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

³⁷⁷ Встреча с руководством PMI и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.; Эвен Хурвиц, старший вице-президент PMI по внешним и корпоративным связям, в письмах Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г. и 14 января 2010 г.

месяц.³⁷⁸ Другие видели их всего несколько раз за сезон или вообще не сталкивались с ними, как свидетельствуют приводимые ниже случаи. Некоторые из наших собеседников работали вместе с детьми. Жаныл работала в Малыбае с мужем и взрослыми детьми: «Несколько раз в год агротехник из Филип Моррис приезжает. Смотрит, как табак растет. Говорит нам, когда поливать, когда удобрять».³⁷⁹ Алым в 2009 г. работал с женой и 14-летней дочерью в Каратурыке: «Когда мы реально работали, никакие агрономы в поле не приезжали. Сначала был один из Филип Моррис, русский. Говорили, что его сменил кто-то, но этого мы ни разу не видели».³⁸⁰ Шарапат в 2009 г. работала в Малыбае с взрослым сыном и 15-летней дочерью: «Никто к нам ни разу не приезжал».³⁸¹

В одной семье трудовых мигрантов нам сказали, что агротехник из ФМК непосредственно беседовал с ними о работе детей. Нурсулуу в 2009 г. работала в Малыбае с 11-летним сыном, 12-летней дочерью, 17-летней племянницей и невесткой: «Приезжает человек из Филипп Моррис, ругается, когда дети работают. Говорит: ‘Чтобы я их не видел!’».³⁸² Ее слова нам подтвердила и ее невестка: «Агроном почти каждый день приезжает, спрашивает, как у нас с хозяином. Когда комиссии приезжают – дети просто играть уходят».³⁸³

Инструктажи в ФМК

Представители руководства РМІ и ФМК сообщили Хьюман Райтс Вотч, что для всех плантаторов, имеющих контракты с компанией, агротехники ФМК проводят четыре инструктажа в год. В программу всегда включаются вопросы предотвращения детского труда.³⁸⁴ Участие плантаторов обязательно и подтверждается их личной подписью. Нам также сказали, что «обычно присутствуют и работники, но они не расписываются».³⁸⁵

Однако никто из трудовых мигрантов, кого мы спрашивали о тренингах и методических материалах, не подтвердил своего участия в каких-либо инструктажах, в одном случае нам подтвердили получение брошюры о работе с пестицидами.³⁸⁶ Говорит Алым, в 2009 г. работавший в Каратурыке: «Никаких инструктажей по табаку не было. Никаких книжек

³⁷⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч в Ноокате (Киргизия) 5 августа 2009 г.; Малыбае - 12 июня и 25 сентября 2009 г.; Кораме – 8 июня 2009 г.

³⁷⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 12 июня 2009 г.

³⁸⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

³⁸¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

³⁸² Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 12 июня 2009 г.

³⁸³ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 12 июня 2009 г.

³⁸⁴ Встреча с руководством РМІ и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

³⁸⁵ Там же.

³⁸⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Корам, 23 сентября 2009 г.

нам никто не давал».³⁸⁷ Нурдин, также работавший в 2009 г. в Каратурыке: «Никаких, там, тренингов не было. Каких тренингов – учить нас чему-то? Как табак собирать? Ничего подобного. И материалов никаких не давали».³⁸⁸ Шарапат в 2009 г. работала в Малыбае: «Не было семинаров никаких. Никто нам материалов каких-то, книжек не давал».³⁸⁹ Умут в 2009 г. работала в Малыбае с детьми 10, 11, 13 и 14 лет: «Никаких тренингов. И книжек не давали. Никто нас не учит, как табак растить».³⁹⁰

Правительство Казахстана, РМІ и ФМК должны усилить разъяснительную работу среди плантаторов и трудовых мигрантов относительно последствий детского труда. Необходимо также обеспечить детям доступ к образованию и другим программам и требовать, чтобы дети посещали школу.

Предупреждение детского труда через школу и альтернативную занятость

В ходе встречи с представителями руководства РМІ и ФМК в ноябре 2009 г. нам было сказано со ссылкой на департамент образования Алматинской области и администрацию школ Енбекшиказахского района, что для поступления ребенка в школу требуется представить пять различных документов, включая регистрацию по месту проживания в Казахстане, которой у неоформленных трудовых мигрантов нет. С другой стороны, работники образования говорили представителям РМІ, что «в большинстве школ детей мигрантов берут в любом случае, требуя лишь заявления от плантатора и родителей и свидетельство о рождении».³⁹¹ Это серьезно отличается от того, что нам официально сообщила казахстанская сторона, и от результатов нашего собственного исследования ситуации с доступностью школы для детей мигрантов, о чем подробно говорилось выше. По информации РМІ со ссылкой на работников образования, в местных школах существуют летние программы для детей - но только тех, которые официально зачислены.³⁹²

На практике в Казахстане дети трудовых мигрантов фактически не посещают школу, а летом не имеют доступа к программам или мероприятиям, которые могли бы послужить альтернативой работе в поле. С июня по август 2007 г. в ФМК финансировали программу предупреждения детского труда, оператором которой выступал Фонд «Евразия» в Центральной Азии, предоставлявший гранты местным НПО. Программа была

³⁸⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

³⁸⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 12 декабря 2009 г.

³⁸⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

³⁹⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Караташ (Киргизия), 13 декабря 2009 г.

³⁹¹ Встреча с руководством РМІ и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

³⁹² Там же.

инициирована ФМК.³⁹³ Фондом «Евразия» были организованы четыре двухнедельных летних лагеря для 337 детей трудовых мигрантов и 236 детей плантаторов. Как нам сообщили в РМІ, проект «был в плановом порядке завершен», а его «результаты были признаны успешными, поскольку дети получили навыки, занимались с увлечением и, главное, были отвлечены от детского труда».³⁹⁴ О некоторых проблемных аспектах нам рассказал президент фонда «Евразия» в Центральной Азии Джефф Эрлих: многие плантаторы не поддерживали идею летних лагерей, по меньшей мере в одном случае фермер пытался явочным порядком забрать детей со словами: «Отдайте нам детей назад. Мы платим за них, а вы их забираете».³⁹⁵ В ФМК решили отказаться от дальнейшей поддержки программы летних лагерей.³⁹⁶ На встрече с представителями руководства РМІ и ФМК нам было сказано, в компании «сочли это слишком рискованным» с точки зрения безопасности детей в лагерях в отдаленных районах.³⁹⁷

Из всех опрошенных нами трудовых мигрантов только посредник-женщина, 10 лет работавшая в Казахстане, знала о детской летней программе в Чилике и о детях, которые в ней участвовали,³⁹⁸ остальные никогда не слышали ни о чем подобном, хотя многие работали на табачных плантациях далеко не первый год.

На будущее в РМІ планировали «расширить взаимодействие с местными акиматами в интересах улучшения ситуации для детей трудовых мигрантов», но о конкретных шагах нам не сообщили. Предполагалось также оценить возможные варианты альтернативного обучения или досуговых программ для детей мигрантов, включая летние лагеря, в том числе на базе НПО или местных школ.³⁹⁹ В марте 2010 г. нам сообщили, что в ФМК начали переговоры по этому вопросу с алматинским офисом Международной программы МОТ по искоренению детского труда.⁴⁰⁰

³⁹³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с президентом фонда Дж.Эрлихом. Алматы, 31 марта 2009 г.

³⁹⁴ Эвен Хурвиц, старший вице-президент РМІ по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

³⁹⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч, Алматы, 31 марта 2009 г.

³⁹⁶ Эвен Хурвиц, старший вице-президент РМІ по внешним и корпоративным связям, в письме Хьюман Райтс Вотч от 10 ноября 2009 г.

³⁹⁷ Встреча с руководством РМІ и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

³⁹⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч (имя не разглашается). Малыбай, 11 июня 2009 г.

³⁹⁹ Встреча с руководством РМІ и ФМК в Алматы 13 ноября 2009 г.

⁴⁰⁰ Встреча с руководством РМІ в Нью-Йорке 2 марта 2010 г.

Рекомендации

Правительству Республики Казахстан

Детский труд

- Обеспечить полное соблюдение существующего законодательства о запрещении детского труда в табаководстве, выделив средства на достаточное количество инспекторов, которые могли бы осуществлять эффективный контроль путем плановых и внезапных проверок, и применяя действенные санкции к допускающим нарушения работодателям.
- Регулярно проводить для детей, родителей, учителей, работодателей, работников местной администрации, инспекторов труда и других заинтересованных субъектов информационные мероприятия о рисках, связанных с детским трудом в табаководстве.
- Обеспечить всем детям, включая детей трудовых мигрантов, доступность школьного образования и летних образовательных программ, в том числе посредством мероприятий по выявлению детей мигрантов, не посещающих школу. Обеспечить зачисление в школу вне зависимости от наличия регистрации по месту проживания, а также выявить и снять другие препятствия, которые могут мешать зачислению в школу и посещению занятий. Совместно с Philip Morris International и Филип Моррис Казахстан разработать летние программы альтернативной детской занятости, в том числе для детей трудовых мигрантов.

Исполнение действующего законодательства, в том числе трудового

- Активно проводить расследование и применять санкции к работодателям, которые отбирают у работников паспорта и другие документы, принуждают их к переработке и к работе без выходных, используют детский труд или совершают другие нарушения законодательства.
- Настойчиво обеспечивать соблюдение работодателями требований законодательства о регулярной выплате заработной платы и о заключении с работниками, включая трудовых мигрантов, письменного трудового договора.

Эффективные средства правовой защиты

- Создать доступные и действенные механизмы рассмотрения жалоб и энергично проверять заявления трудовых мигрантов о фактах нарушений вне зависимости от наличия у заявителя официального оформленного трудового или миграционного статуса.

- Обеспечить трудовым мигрантам, которые обращаются с жалобами, защиту от мести со стороны работодателя.
- Обеспечить равные гарантии защиты и доступ к механизмам рассмотрения жалоб всем трудовым мигрантам, в том числе тем, чьи трудовые отношения официально не оформлены.
- Расширить полномочия инспекции труда, включив в них полный цикл проверки заявлений о любых нарушениях трудового законодательства, в том числе в части оплаты труда, даже в тех случаях, когда трудовые отношения официально не оформлены.
- Обеспечить достаточное укомплектование инспекции труда сотрудниками, имеющими подготовку в области проверки заявлений трудовых мигрантов, в том числе в случаях, когда отсутствует трудовой договор или разрешение на привлечение иностранной рабочей силы.
- Обеспечить подготовку прокурорских работников в области эффективной проверки заявлений трудовых мигрантов по фактам нарушения как уголовного, так и трудового законодательства. Ориентировать их на проверку всех без исключения заявлений работников, даже при отсутствии письменного трудового договора, и на установление иных, чем договор, доказательств трудовых отношений.
- Обеспечить подготовку судебных работников, ориентируя их на рассмотрение всех дел о нарушениях прав трудовых мигрантов, даже при отсутствии договора, подтверждающего факт трудовых отношений, и подчеркивая допустимость других доказательств их наличия.

Миграционная политика

- Содействовать ежегодному законному привлечению трудовых мигрантов в сельхозсектор в зависимости от реальной потребности работодателей, в том числе в Енбекшиказахском районе Алматинской области.
- Предоставить работникам возможность напрямую обращаться за разрешением на работу в государственный орган, которым могло бы выступать территориальное подразделение Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Работнику должен предоставляться разумный срок с момента въезда в Казахстан для подачи заявления на получение такого разрешения и дополнительный срок – на поиск работодателя.
- Упростить порядок регистрации по месту проживания, чтобы трудовой мигрант мог регистрироваться непосредственно в местных административных органах в течение разумного срока с момента въезда в Казахстан. Регистрация не должна увязываться с работодателем.

Информационно-разъяснительная работа о правах трудовых мигрантов

- Безотлагательно принять меры по разъяснению прибывающим в Казахстан трудовым мигрантам их прав по действующему законодательству.
- Проводить информационно-разъяснительные мероприятия для прибывающих трудовых мигрантов.
- Рассмотреть возможность организации таких мероприятий совместно с работодателями, НПО, национальными диаспорами и посольствами стран, чьи граждане работают в Казахстане.
- Обеспечить, среди прочего, знание трудовыми мигрантами имеющихся каналов правовой защиты, а также местонахождения и контактной информации соответствующих подразделений.
- Насколько возможно, обеспечить наличие раздаточных материалов на родном для мигрантов языке.

Международное право

- Подписать и ратифицировать следующие международные договоры о защите трудовых мигрантов и обеспечить сотрудничество с соответствующими договорными органами в части представления им докладов и выполнения их рекомендаций:
 - о Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;
 - о Факультативный протокол к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах.

Philip Morris International

Как головная компания, PMI должна обеспечить выполнение приводимых ниже рекомендаций всеми дочерними компаниями в мире, в том числе ФМК.

- Пересмотреть корпоративный кодекс добросовестной сельскохозяйственной практики, включив в него вопросы защиты трудовых и других прав работников поставщиков и дочерних компаний PMI. В переходный период всем дочерним компаниям, включая ФМК, следует самостоятельно и без промедления предпринять следующие шаги:
 - о Обеспечить заключение полноценных трудовых договоров с каждым работником (а не только с «главой семьи») на понятном для работника языке, если последний отличается от официального.
 - о Обеспечить, как минимум, ежемесячную выплату заработной платы всем работникам (а не только «главе семьи»), как того требует законодательство Казахстана.

- Не допускать изъятия поставщиками паспортов и других документов у работников, в том числе трудовых мигрантов, без их информированного согласия, выраженного письменно на понятном им языке.
 - Обеспечить ограничение рабочего времени и, как минимум, один выходной день в неделю.
 - Обеспечить ежедневное снабжение всех работников достаточным количеством питьевой воды.
 - Обеспечить всем работникам, в том числе в отдаленных районах, достаточных санитарно-гигиенических условий, в том числе для помывки.
 - В случае предоставления бесплатного жилья работодателем обеспечить его приемлемое качество.
 - Не допускать нарушений техники безопасности при обращении с токсичными веществами, такими как пестициды и удобрения; обеспечивать работников индивидуальными средствами защиты и спецодеждой.
- Включить в раздел об интегрированном менеджменте борьбы с вредителями положение о непосредственном снабжении всех работников инструкциями по:
 - оказанию первой помощи и технике безопасности при обращении с пестицидами *по каждому* химикату, используемому в конкретный сезон, на понятном для работников языке. Предусмотреть также положение о непосредственном снабжении всех работников, имеющих дело с пестицидами, всеми необходимыми индивидуальными средствами защиты согласно фирменной спецификации по каждому химикату, используемому в конкретный сезон. Индивидуальные средства защиты должны предоставляться работнику бесплатно.
- Расширить программы по искоренению детского труда в табаководстве посредством:
 - Совместного с правительством и местными властями обеспечения свободного и бесплатного доступа детей трудовых мигрантов в местные школы. Необходимо отдельно обеспечивать, чтобы все дети школьного возраста, застигнутые за работой, были зачислены в школу или иную подходящую учебную структуру в соответствии с законодательством Казахстана, которое предусматривает обязательное начальное и среднее общее образование.
 - Ежегодной организации бесплатных летних программ альтернативной занятости для детей трудовых мигрантов и местных жителей. Такие программы должны предусматривать режим дневного пребывания, поскольку родители могут не захотеть оставлять детей на ночь в летних лагерях.
 - Разъяснения агротехникам, поставщикам и работникам рисков, связанных с детским трудом в табаководстве. К таким тренингам следует при необходимости привлекать сторонних экспертов в области детского труда и его наихудших форм.

- о Разъяснения агротехникам, поставщикам и работникам важности получения детьми образования, в том числе в долгосрочном плане – с точки зрения возможности вырваться из бедности, в которой живут многие трудовые мигранты.
 - о Воздействия на работодателей, использующих детский труд, в интересах обеспечения соблюдения ими национального законодательства и международных норм. Неоднократное нарушение плантатором запрета детского труда должно приводить к расторжению контракта с ним.
 - о Сотрудничества, по мере возможности, с Международной программой МОТ по искоренению детского труда, неправительственными организациями и другими заинтересованными субъектами.
- Создать в PMI департамент внутрикорпоративного контроля, который отвечал бы за предупреждение и исправление ряда нарушений, включая детский и принудительный труд, долговую кабалу, незаконное изъятие паспортов, найм без трудового договора, невыплату заработной платы, переработку и отсутствие дней отдыха, необеспечение питьевой водой, санитарно-гигиеническими и бытовыми условиями.
- Обеспечить наличие достаточного числа контролеров для проведения регулярных и эффективных проверок всех хозяйств, в том числе в форме внезапных проверок.
- Обеспечить достаточную степень независимости контролеров от местных поставщиков.
- Создать механизм рассмотрения жалоб, в рамках которого работники могли бы обращаться с любыми заявлениями о нарушениях – не только трудовых – непосредственно в дочернюю компанию PMI.
- Обеспечить работникам возможность свободно общаться с контролерами и наблюдателями, в том числе третьей стороны, не опасаясь последствий со стороны PMI, ее дочерних компаний или поставщиков.
- Немедленно проводить справедливую и прозрачную проверку всех сообщений о фактах нарушений, поступающих от контролеров PMI, агротехников, третьих сторон, работников, включая трудовых мигрантов, и других.
- Насколько возможно, обеспечивать присутствие работников, включая трудовых мигрантов, при сдаче табака в конце сезона в интересах повышения прозрачности процесса закупки.
- Обеспечить возможность осуществления третьей стороной квалифицированного независимого мониторинга выполнения всех этих требований.

Автором настоящего доклада является старший научный сотрудник Отделения Хьюман Райтс Вотч по Европе и Центральной Азии Джейн Бьюкенен. Исследования проводились автором, а также сотрудником Отделения по Европе и Центральной Азии Марией Лисицыной и консультантом Хьюман Райтс Вотч Камилем Сатканбаевым. Последний также обеспечивал перевод с киргизского и узбекского на русский. В подготовке доклада принимали участие научный сотрудник по Центральной Азии Андреа Берг и сотрудник Отделения Виктория Ким. Справочные исследования: сотрудники Отделения Юлия Горбунова и Эрика Лэлли, интерны Александр Рахмонов, Джефффри Шоттер, Питер Слезкайн и Кейт Цывкин.

Редакция: Рейчел Денбер, зам. директора Отделения по Европе и Центральной Азии; Джо Эймон, директор программы «Здоровье и права человека», Джо Беккер, директор по правозащитному лоббированию Отделения по правам детей; Арвинд Ганешан, директор программы «Бизнес и права человека»; Вероника Сзенте Голдстон, директор по правозащитному лоббированию Отделения по Европе и Центральной Азии; Эшлин Рейди, старший юрисконсульт Хьюман Райтс Вотч; Эндрю Моусон, заместитель директора по программам Хьюман Райтс Вотч.

Подготовка к публикации: Кэтрин Кунс, координатор Отделения по Европе и Центральной Азии и сотрудник этого же отделения Эрика Лэлли; Анна Лопприор, креативный менеджер и фоторедактор; Грейс Чои, директор по публикациям; Фицрой Хепкинс, менеджер почты. Перевод на русский – Игорь Гербич. Перевод в приложениях – Эрика Лэлли.

Хьюман Райтс Вотч выражает свою признательность трудовым мигрантам, которые согласились поделиться с нами своими историями. Мы также благодарим всех тех людей и все организации в Казахстане, которые вложили в этот доклад свое время, опыт и знания.

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300
Email: hrwnyc@hrw.org

EUROPE AND CENTRAL ASIA DIVISION

Holly Cartner, *Executive Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Benjamin Ward, *Associate Director*
Allison Gill, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Andrea Berg, *Researcher*
Giorgi Gogia, *Researcher*
Wanda Troszczynska van Genderen, *Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Researcher*
Kathryn Koonce, *Coordinator*
Viktoriya Kim, *Associate*
Iwona Zielińska, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Kati Marton
Alice H. Henkin
Henri Barkey
Gerhart Baum
Stephen Del Rosso
Phyllida Earle
Felice Gaer
Michael Gellert
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jean Paul Marthoz
Sarah E. Mendelson
Karl Meyer
Jane Olson
Arjan Overwater
Can Paker
Hannah Pakula
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Marco Stoffel
Gerard Stoudmann
Ruti Teitel
Mark von Hagen
Patricia M. Wald
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Development & Outreach Director*
Carroll Bogert, *Associate Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance & Administration Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Iain Levine, *Program Director*
Andrew Mawson, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Jane Olson, *Chair, Board of Directors*

APPENDIX A: CORRESPONDENCE BETWEEN HUMAN RIGHTS WATCH AND PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

October 13, 2009

Louis C. Camilleri
Chief Executive Officer
Philip Morris International, Inc.
120 Park Avenue
New York, NY 10017

Dear Mr. Camilleri,

Please accept my regards on behalf of Human Rights Watch.

Human Rights Watch is conducting research on labor rights in the agricultural sector in Kazakhstan. We are interested in learning more about the policies and practices Phillip Morris has in place regarding migrant workers and regarding children in Kazakhstan.

In June of this year, we were in contact with Mr. Dmitry Belousov, Corporate Affairs Director for Philip Morris Kazakhstan, LLP, regarding a meeting. Mr. Belusov informed us that his office would need several weeks to prepare before such a meeting could take place.

As our relevant staff will again be in Kazakhstan in mid-November, I am writing to kindly request your assistance in helping facilitate a meeting between Jane Buchanan, senior researcher in the Europe and Central Asia division of Human Rights Watch, and Viktoriya Kim, associate in the Europe and Central Asia division, and Mr. Belousov or other senior staff of Philip Morris Kazakhstan.

During our research in April, June, September, and October 2009 in Kazakhstan, we identified the following concerns:

- Local farmers or landowners of farms producing tobacco for Philip Morris regularly did not provide written contracts, as required under Kazakh law, to migrant workers employed to farm tobacco on their farms.
- Local farmers or landowners of farms producing tobacco for Philip Morris regularly confiscated passports or other identity documents of migrant workers employed to farm tobacco on their land. In the absence of identity documents, migrant workers were confined to the farms on which they worked.
- Migrant workers farming tobacco and employed by local farmers on farms producing tobacco for Philip Morris did not receive regular wages, as required under Kazakh law. In

HUMAN
RIGHTS
WATCH

www.hrw.org

previous years, migrant workers received only one lump-sum payment from their employer at the end of the season, and workers employed this year similarly anticipated receiving only one payment at the end of the season. In many cases, the costs of various expenses (such as food, medical treatment, farming materials) incurred by migrant workers are deducted from this sum by their employers.

- o This payment structure has rendered some migrant workers into a situation of debt bondage, in which the workers must remain and work a subsequent season for the farmer or land owner in order to pay off the debts incurred.
- In at least two instances, migrant workers employed on farms producing tobacco for Philip Morris have been trafficked into forced labor. The workers had been deceived by an intermediary and then delivered to a local farmer or landowner who paid the intermediary for delivering the migrant worker. The landowner then confiscated the worker's passport and forced the worker to farm tobacco.
- Migrant workers on farms producing tobacco for Philip Morris stated that they had received no information about safe handling of pesticides or the potential risks due to pesticide exposure. They also did not possess any protective clothing to wear during pesticide application.
- On farms producing tobacco for Philip Morris, Human Rights Watch frequently identified a lack of potable water, poor or no sanitary facilities (no toilets or hand washing facilities), and often substandard living conditions for workers.
- On at least five farms producing tobacco for Philip Morris, Human Rights Watch saw children working. Work performed by children included: planting, watering, weeding, fertilizing, harvesting, and drying tobacco. In many cases children working on tobacco farms miss some or all of the academic school year in their home countries and do not attend school in Kazakhstan.

In this regard, we are interested in the following information:

- Do Philip Morris International and Philip Morris Kazakhstan, LLP have policies or procedures to prevent and alleviate poor labor conditions, labor rights violations, and other human rights violations, such as the those described above? What are these policies or procedures?
- How do Philip Morris International and Philip Morris Kazakhstan, LLP monitor the treatment of workers on farms producing tobacco for Philip Morris Kazakhstan, LLP?
- Do Philip Morris International or Philip Morris Kazakhstan, LLP have a mechanism whereby workers employed on farms producing tobacco for Philip Morris Kazakhstan, LLP may submit complaints regarding labor practices or other concerns?
- Have Philip Morris International or Philip Morris Kazakhstan, LLP identified or received any reports of labor violations or other concerns about the treatment

of workers on its tobacco fields either from workers or from others? If so, what actions have Philip Morris International or Philip Morris Kazakhstan, LLP taken?

- What policies or procedures do Philip Morris International and Philip Morris Kazakhstan, LLP have in place regarding the use of child labor in tobacco farming in Kazakhstan?
- Were any incidents of child labor reported to Philip Morris Kazakhstan, LLP or Philip Morris International in 2006, 2007, 2008, or 2009? If so, how did they respond to these reports?
- What measures do Philip Morris Kazakhstan, LLP or Philip Morris International take to ensure that children whose families are involved in tobacco farming are able to attend school?

We would also be grateful for information on the duration and scope of the previous joint project between Philip Morris Kazakhstan, LLP and the International Labor Organization to combat the worst forms of child labor, in particular:

- How many children were placed in schools and summer camp programs during this project?
- What other activities did this project involve?
- What was the duration of the project and why was it terminated?
- Does Philip Morris Kazakhstan, LLP plan any similar projects in the future undertaken either in conjunction with international organizations, the government of Kazakhstan or independently?

We would be grateful to receive brief data on Philip Morris Kazakhstan, LLP tobacco production in Kazakhstan, including:

- the total volume of tobacco produced in Kazakhstan for the years 2006, 2007, 2008, and
- the price per tobacco sort for 2006, 2007, 2008, and 2009.

We would also be grateful for data on how these numbers compare to Philip Morris International's tobacco production and pricing in other countries.

We would also like to learn about the system used to determine the price Philip Morris International pays for tobacco in Kazakhstan and other countries.

As you may know, Human Rights Watch is a nongovernmental organization that monitors human rights in more than 70 countries worldwide. We have been monitoring human rights in Central Asia and Russia for many years. We also have done work on workers' rights and migrants' rights in the United States, European Union member states, the Middle East, and Central America.

Ms. Buchanan and Ms. Kim will be in Almaty, Kazakhstan, on November 10 and 11. We hope that a meeting can be arranged with senior Philip Morris Kazakhstan officers on one of these dates. Alternatively, we would be available to meet with you in your New York or other offices.

Should you have any questions regarding this meeting, please feel free to contact me at cartneh@hrw.org or at 212.216.1288.

Thank you for your assistance.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink that reads "Holly Cartner". The signature is written in a cursive, flowing style.

Holly Cartner
Executive Director
Europe and Central Asia division



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

FACSIMILE TRANSMISSION

To : Mrs Holly Cartner / Human Rights Watch

Date : November 10, 2009

Fax No : +1.212.736 13 00

Page : 1 of 7

From : Even Hurwitz

Cc :

Philip Morris International Management SA

AVENUE DE RHODANIE 50 · 1007 LAUSANNE · SWITZERLAND · TELEPHONE : +41 58 242 00 00 · TELEFAX : +41 58 242 01 01

www.philipmorrisinternational.com



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

EVEN HURWITZ
SENIOR VICE PRESIDENT CORPORATE AFFAIRS
PHILIP MORRIS INTERNATIONAL INC.

Telephone: +41 (58) 242 40 20
Telefax: +41 (58) 242 44 77
even.hurwitz@pmintl.com

Holly Cartner
Executive Director, Europe and Central Asia Division
Human Rights Watch
350 Fifth Avenue
34th Floor
New York, New York 10118-3299

November 10th, 2009

Dear Ms. Cartner:

I am writing in response to your October 13, 2009 letter to Louis Camilleri regarding migrant tobacco workers in Kazakhstan and Philip Morris Kazakhstan's policies and practices regarding forced labor and child labor.

As discussed with Ms. Koonce, I have arranged for a meeting on November 13 with Ms. Buchanan and Ms. Kim at the offices of Philip Morris Kazakhstan (PMK). I am providing the following information in response to the questions you raised in your letter in advance of that meeting.

Tobacco Growing in Kazakhstan

Tobacco grown in Kazakhstan is a variety known as "semi-oriental" tobacco that is air-dried, meaning it is cured in the sun. The tobacco is priced relatively high compared to similar tobaccos in the region. For example, the price of one kilogram of tobacco in Kazakhstan is almost twice the price of similar quality tobacco grown in Kyrgyzstan. Unlike other tobacco varieties, such as Burley or Virginia, bulk use of semi-oriental is limited to so-called local brands usually competing in low price segments. In fact, Philip Morris International purchases semi-oriental tobacco only in three countries: Kazakhstan, Moldova and Ukraine.

In Kazakhstan, PMK is the sole purchaser of locally grown tobacco. The production of local tobacco has dramatically declined. In 2001, the local tobacco crop was 10,000 tons. This year PMK estimates that the crop will be approximately 1,500 tons. The reduction in crop yields is also mirrored in reduction in tobacco farms which decreased from slightly more than 2,500 in 2005 to 519 in 2009.

There are several reasons for this decline in local tobacco production. Over the last ten years (until the onset of the financial crisis), Kazakhstan has enjoyed robust economic

growth fueled by natural oil and gas reserves. Among other things, this growth led to large infrastructure projects, a building boom and increased urbanization. Moreover, the government has been providing financial incentives for other agricultural goods (e.g. vegetables). Thus, tobacco farm land has been lost to building and infrastructure projects but also to substitute crops. Also, farmers increasingly take up employment in towns and cities. While for these reasons the supply of locally grown tobacco has already been decreasing, there has also been a massive decline in the demand for “local brands” of cigarettes, i.e., brands that were previously manufactured by the state monopoly and which are the only brands produced by PMK with semi-oriental tobacco. Taken together, these multiple factors explain the significantly reduced number of tobacco farms.

Traditionally, many tobacco farmers, in particular those cultivating an area of more than one hectare, have sought to fulfill their intensive labor requirements with migrant workers principally from Kyrgyzstan. According to estimates of PMK, the number of migrant workers employed by tobacco farmers decreased from over 3,500 in 2007 to approximately 1,300 in 2009, which is largely consistent with the decline in total tobacco production during that time (from 4,690 tons in 2007 to 1,500 tons in 2009). We estimate that of the 519 farms, between 230 and 250 work with migrants.

PMK's Labor Policies and Procedures

Philip Morris International and its affiliates, including PMK, have policies and procedures in place that seek to prevent child labor and forced labor. Those policies are stated in our Corporate Code of Conduct which is available on our internet site at www.pmintl.com. The Code states that PMI and its affiliates do not engage in or condone child labor or forced labor and that our employees will “work with others...to progressively eliminate these abuses in the labor market related to our business supply chain.” Most relevant to farm workers, PMI's Operations department has developed and implemented Good Agricultural Practices (GAP) that cover a range of issues including child labor, forced labor, proper and safe application of crop protection agents (pesticides), and workplace safety.

Training is an integral component of PMK's GAP program. For example, in 2008, PMK conducted over 500 training sessions for farmers and their workers (both locals and migrants) that covered, among other matters, child labor prevention, instructions on handling pesticides, consequences of exposure to pesticides, “green tobacco sickness,” and instructions on handling equipment.

Pesticide Use on Tobacco Farms in Kazakhstan

According to the GAP program, farmers do not apply pesticides as a preventive measure but only when issues with pests or plant diseases arise during the year. Thus, in 2009, pesticides were applied at only 86 of the 519 farms, of which 49 employed migrant workers. As a matter of course, two times per year, all farmers are given training on how to detect plant diseases and how to handle crop protection agents if need be. When PMK agronomists supply relevant farmers on-site with pesticide solutions for application, they

give specific safety instructions to the workers who will do the actual spraying of the solution onto the plants, and provide them with protective masks and gloves, as well as rubber boots when needed. The PMK agronomist then supervises the application of the crop protection agents.

PMK's Monitoring of Tobacco Farms

Monitoring in the form of unannounced "audits" of farms is an integral part of the GAP program in Kazakhstan. In 2008, 363 such audits were conducted. 171 unannounced audits have been conducted to date this year. The monitoring focuses on compliance with GAP policies, putting a significant emphasis on child labor. We are considering how to more systematically broaden the scope of PMK's monitoring to also cover certain aspects of how workers are treated.

PMK Monthly Meetings with Farmers and Farm Workers

PMK has regular meetings – at least two to three times per month -- with farmers and their contracted labor force. According to PMK, representatives of migrant workers are present at these meetings and can raise concerns regarding labor conditions and general welfare and safety. However, I recognize that workers may not feel that they are able to raise complaints of abuse or other problems in the presence of farm owners, and the creation of an effective method to allow them to do so is one of the action items we are currently addressing.

Reports of Incidents of Child Labor 2006-2009

As of October 31, PMK agronomists had recorded 21 incidents of child labor for 2009. In each case, the farmer was warned that repeat incidents would result in termination or discontinuation of his contract with the company. Records are made of the name of the farmer on whose land the child was discovered, the exact location of the field and identification number of the farmer. In 20 of these cases, no subsequent violations have been reported on the farms at issue to date. PMK believes to have discovered the first instance of a repeat violation on a farm just last week, and we are considering our action with regard to the farmer in question. In the majority of cases in 2009, the cases involved children of migrant workers (as opposed to children of the farmer) between 9 and 17 years of age who helped their parents with activities such as stringing, weeding or drying tobacco. In one case, a 6-year-old Kyrgyz boy was noticed carrying seedlings. In a few cases, reports were made of minors involved in the harvesting of tobacco.

In 2008 and 2007, a total of 36 and 54 incidents of child labor, respectively, were recorded by PMK agronomists. In 2006, there was no formal recording system in place although child labor prevention was already a central part of PMK's GAP program and its regular training for farmers.

Reports of Forced Labor and Other Incidents Raised in HRW Letter

To my knowledge, prior to your letter, there have been no reports in PMK of migrant workers in the tobacco farms being put into debt bondage, abducted or otherwise coerced into forced labor. If correct, such conduct is of course abhorrent. We are currently considering how to best investigate and address these and the other matters in your letter with the utmost diligence, including the lack of potable water, lack of sanitary facilities, failure to pay for work, the failure to provide training on pesticide handling and/or failure to provide protective clothing, the lack of written contracts, and the keeping of migrant workers' passports. We will discuss our investigative process to date, how we can fully investigate these matters going forward and, most important, the implementation of effective preventative measures with Ms. Buchanan and Ms. Kim.

PMK's Funding of the Summer Camps Program for Children of Tobacco Workers

We believe the program you refer to is the Child Labor Prevention Program implemented by the Eurasia Foundation of Central Asia in the Engbekshikazakh district of Kazakhstan during June-August 2007. EFCA organized four summer camps for 337 children of Kyrgyz migrant workers and 263 children of local tobacco farmers. The program was fully funded by PMK. Three of the four camps were "nature based" (with attendance of 500 of the children) and one was "school based" (with attendance of 100 children). EFCA awarded grants to three local NGOs to administer the camps. The nature based camps included ecological components, sports and games, botany, and fishing. The school based camp included educational components such as computer literacy and English language.

The project was completed as planned. The results were viewed as a success in that the children received training, enjoyed the activities and, most important, were not engaged in child labor. Although PMK decided not to repeat the summer camps program, the company has continued to provide funding to EFCA. In fact, since 2003, PMK has provided over \$1 million in funding to EFCA, including most recently a grant of US \$109,090 to support a project targeted at increasing living standards, youth development and education initiatives in the Enbekshykazakh tobacco growing region.

Tobacco Production in Kazakhstan: Volumes and Pricing

As noted above, PMK is, to our knowledge, the sole purchaser of tobacco in Kazakhstan. The total volume of tobacco produced in Kazakhstan for the years 2006, 2007, 2008 was approximately 8,340 tons, 4,690 tons and 2,129 tons, respectively. As noted above, Philip Morris Kazakhstan expects to purchase the entire tobacco crop of approximately 1,500 tons in 2009.

The chart below indicates the prices per tobacco grade per kg from 2006 to 2009. Prices are expressed in Kazakhstan Tenge (KZT); 100 KZT are roughly \$0.67. In terms of

“tobacco sort”, please note that virtually the entire tobacco production in Kazakhstan consists of semi-oriental tobacco.

2006		2007		2008		2009	
	KZT/Kg		KZT/Kg		KZT/Kg		KZT/Kg
1 P	275.00	1P	275.00				
1	255.00	1	255.00	1	275.00	1	280.00
2	205.00	2	210.00	2	230.00	2	250.00
3	180.00	3	185.00	3LB	207.00	3LB	225.00
3 LB	170.00	3LB	175.00	3V	180.00	3V	190.00
3 V	157.00	3V	160.00	3/4D	145.00	3/4D	160.00
3D	128.00	3D	120.00	5BG	70.00	5BG	80.00
4D	90.00	4D	120.00				
5BG	60.00	5BG	55.00				

The so-called green leaf weighted average price was 170.3 KZT in 2006, 191.8 KZT in 2007 and 220.4 KZT in 2008. For the 2009 crop, this average can only be calculated after all purchases are completed.

Also as noted, PMI affiliates purchase semi-oriental tobacco only in two other countries: Moldova and Ukraine. The estimated volumes for 2009 are 550 tons and 60 tons, respectively. The prices paid in these countries for semi-oriental are slightly lower than in Kazakhstan.

Semi-oriental tobacco with very similar characteristics is also grown in neighboring Kyrgyzstan. We do not buy tobacco in Kyrgyzstan. It is noteworthy, however that prices in Kazakhstan are almost twice as high. For instance, first grade tobacco costs \$1.80 in Kazakhstan and only \$0.97 in Kyrgyzstan.

The chart below lists the main countries from which we or our suppliers purchase tobaccos used in our products.

Country	Total tobacco crop size (thousand tons)	Average farm size for tobacco (total farm size)	Dominant tobacco type
Brazil	710	2.5 ha (17)	Burley / Virginia
U.S.A.	100	6 ha (60)	Burley
	230	40 ha (200)	Virginia
Indonesia	75	0.5 ha (0.5)	Various
Malawi	220	0.5 ha (2)	Burley
	20	30 ha (200)	Virginia

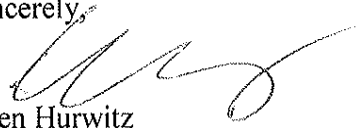
Argentina	40	2.2 ha (20)	Burley
	80	20 ha (120)	Virginia
India	300	2 ha (2)	Various
Mozambique	40	0.5 ha (0.5)	Burley
Turkey	70	1.6 ha (5)	Oriental
Tanzania	60	1 ha (6)	Virginia
Italy	30	1.5 ha (4)	Burley
	50	19 ha (25)	Virginia

The countries above represent the majority of PMI tobacco purchased each year. The remaining tobaccos are sourced from other countries depending on the year including Bulgaria, Canada, China, Colombia, D.R. Congo, Dominican Republic, Ecuador, France, Macedonia, Germany, Greece, Kazakhstan, Lebanon, Malaysia, Mexico, Pakistan, Philippines, Poland, Portugal, Serbia, Spain, Switzerland, Thailand, Ukraine and Zambia.

I hope this information has provided you with answers to some of your questions regarding the policies, procedures and practices of PMK. I want to assure you that Philip Morris International is committed to taking action to prevent child labor and forced labor in the farms from which we buy tobacco in Kazakhstan. We will discuss our investigation and action plans in more detail with Ms. Buchanan and Ms. Kim on the 13th in Almaty. Given the importance with which Philip Morris International views this matter, I will join my colleagues in Almaty to meet with Ms. Buchanan and Ms. Kim.

I would also appreciate the opportunity to meet with you in New York at your convenience to discuss the prevention of child labor and forced labor in tobacco farming globally. Philip Morris International's efforts in this area are not limited to Kazakhstan, and Human Rights Watch's expertise would provide us with important insights and perspectives on these serious issues.

Sincerely,


Even Hurwitz

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300

EUROPE AND CENTRAL ASIA DIVISION

Holly Cartner, *Executive Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Benjamin Ward, *Associate Director*
Allison Gill, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Andrea Berg, *Researcher*
Wanda Troszczynska van Genderen, *Researcher*
Giorgi Gogia, *Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Researcher*
Kathryn Koonce, *Coordinator*
Iwona Zielinska, *Senior Associate*
Yulia Gorbunova, *Associate*
Viktoriya Kim, *Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Kati Marton
Alice H. Henkin
Henri Barkey
Gerhart Baum
Stephen Del Rosso
Phyllida Earle
Felice Gaer
Michael Gellert
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jean Paul Marthoz
Sarah E. Mendelson
Karl Meyer
Jane Olson
Arjan Overwater
Can Paker
Hannah Pakula
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Gerard Stoudmann
Ruti Teitel
Mark von Hagen
Patricia M. Wald
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Development & Outreach Director*
Carroll Bogert, *Associate Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance & Administration Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Iain Levine, *Program Director*
Andrew Mawson, *Deputy Program Director*
Suzanne Nossel, *Chief Operating Officer*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Jane Olson, *Chair, Board of Directors*

HUMAN
RIGHTS
WATCH

www.hrw.org

December 17, 2009

Even Hurwitz
Senior Vice President for Corporate Affairs
Philip Morris International
Avenue de Rhodanie 50
1001 Lausanne
Switzerland

Dear Mr. Hurwitz,

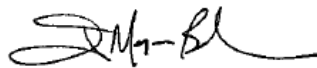
It was a pleasure to meet you and your colleagues last month in Almaty.

Thank you for your letter of November 10. We are grateful for your responses to our questions and concerns. We also appreciate the time that you and your colleagues took to meet with us and present the findings of Philip Morris' three-day inquiry into the conditions for migrant tobacco workers in Kazakhstan.

We look forward to receiving the written report of your findings in order to help us prepare our recommendations and to reflect the perspectives of Phillip Morris International and Philip Morris Kazakhstan in Human Rights Watch's reporting.

We also look forward to further discussing these issues with you in order to improve respect for the human rights of migrant tobacco workers. Please do not hesitate to contact me if you have any other questions or comments.

Sincerely,



Jane Buchanan
Senior Researcher
Europe and Central Asia Division
Human Rights Watch

Cc: Tatiana Karpova, Manager Harm Reduction Policy, Philip Morris International
Mila Medina, Director Contributions, Philip Morris International
Aibat Akhmadalimov, Managing Director for Kazakhstan, Philip Morris Kazakhstan
Dmitry Belousov, Director Corporate Affairs, Philip Morris Kazakhstan



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

FACSIMILE TRANSMISSION

To : Ms Buchanan Human Rights Watch

Date : 14.01.10

Fax No : +1.212.736.13.00

Page : 1 of 9

From : Even Hurwitz

Cc :

Subject :

Philip Morris International Management SA

AVENUE DE RHODANIE 50 · 1007 LAUSANNE · SWITZERLAND · TELEPHONE : +41 58 242 00 00 · TELEFAX : +41 58 242 01 01

www.philipmorrisinternational.com



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

EVEN HURWITZ
SENIOR VICE PRESIDENT CORPORATE AFFAIRS
PHILIP MORRIS INTERNATIONAL INC.

Telephone: +41 (58) 242 40 20
Telefax: +41 (58) 242 44 77
even.hurwitz@pmintl.com

Jane Buchanan
Human Rights Watch
Europe and Central Asia Division
350 Fifth Avenue
34th Floor
New York, New York 10118-3299

14th April, 2010

Dear Ms. Buchanan,

On behalf of Philip Morris International (PMI) and Philip Morris Kazakhstan (PMK), I would like to thank you for the constructive meeting in our offices in Almaty on November 13, 2009. I very much appreciated the frank and open discussion we had regarding the treatment of migrant workers, child labor and related matters in the tobacco farms in Kazakhstan.

As I stated in my November 10 letter to Ms. Cartner, PMI and PMK are opposed to and committed to preventing child labor, forced labor and other abusive and illegal conduct towards migrant workers in tobacco farms in Kazakhstan. I want to be very clear that we will not tolerate conduct such as that reported by Human Rights Watch from our suppliers, vendors or contractors.

I have summarized below the findings of our investigation which we reported to you and the measures that PMK is implementing to supplement its existing policies and procedures based on our investigation as well as our discussion with you. We believe that these measures will improve PMK's ability to prevent, become aware of, and act swiftly to rectify, to the extent it can, abusive and illegal labor conduct going forward.

Findings

The information we shared with you during the November 10 meeting was based on an investigation conducted jointly by PMI and PMK, which consisted mainly of visiting over 30 farms that employ or have employed migrant workers and conducting interviews with members of the PMK agronomy team, representatives of schools, local authorities as well as NGOs we have been working with in the past. Although we did not find evidence of all of the worst forms of abuse reported in your letter to us, we remain greatly concerned and are, as noted, taking steps to address the widest range of conduct.

Child labor prevention

As already reported in my November 10 letter, PMK's agronomists reported 21 incidents of child labor during 2009. This was despite an extremely high awareness of PMK's strict position on child labor by farmers and workers alike, which we confirmed during our investigation. In addition, during our investigation, a 16 year old girl acknowledged in discussions with PMI and PMK representatives that she had been working on a tobacco farm throughout the entire season.¹ In total, therefore, we had 22 reports of child labor on the farms from which we purchase tobacco in 2009.

We believe that the policies and procedures we have adopted and implemented in Kazakhstan have had a direct impact on reducing child labor on tobacco farms. However, 22 incidents of child labor in 2009 are not acceptable. Moreover, we recognize that the local attitudes towards child labor are not consistent with our own and that our efforts may be constrained by the knowledge of the farmers of our policies and limitations on our ability to conduct audits without forewarning. Therefore, in order to see whether it is possible to improve our procedures to monitor and enforce our policies against child labor in Kazakhstan, PMI is considering working with a third party company with expertise on monitoring and verifying that agricultural crops are not grown with child or forced labor.

As we discussed, the availability of alternatives to child labor such as educational programs and recreational activities during vacation periods can be an important factor in reducing child labor. In this regard, we have shared with you information on the EFCA summer camp program which PMK funded in 2007 as well as our general learning about the schooling situation. PMK will explore the potential to support programs such as these.

We also looked into the matter of schooling for children of migrant workers. As we explained, schooling for migrant workers' children is only optional in Kazakhstan. In the past, PMK made efforts to simplify the enrollment process in local schools for these children. Our recent discussions with representatives of seven different schools revealed that the actual practice of admitting Kyrgyz migrant children to schools varies significantly from school to school and appears to be largely at the discretion of the school's management. Unfortunately, there are currently no means by which authorities or schools track the attendance of migrant children in Kazakh schools. At the time of our investigation many of the children have already gone back to Kyrgyzstan to resume school there. It was, therefore, difficult to determine the level of attendance earlier in the year, in particular during the months before the summer vacation.

¹ As we discussed with you, we will penalize the farmer in question by terminating our contract with him. However, sharing your concern regarding the migrant worker family on the farm, we will not sever our relationship with the farmer only after the Kyrgyz workers, including the 16 year old girl, have received their share of the crop income and returned back home.

Forced labor

Based on what we have been able to observe, we do not believe that there are common practices qualifying as forced labor. As we describe further below, however, there was one incidence where it appeared that a passport was held against the will of the migrant worker.

Overall, it is our assessment that the Kyrgyz workers we have met and observed work voluntarily and get paid in accordance with the verbal agreements they concluded with the respective farmers. In the over 20 cases where PMI representatives personally talked with Kyrgyz migrant workers - sometimes with farmers present, sometimes not - the workers did not show signs of fear or intimidation. We also asked several Kyrgyz workers who we met without the farmers present whether they had heard about cases of tobacco farmers forcing people to work or "selling" workers to other farmers. None had ever heard of any such cases. Finally, no workers we talked to said that they had experienced any forms of physical abuse from farmers or heard of cases of physical abuse.

We also did not find evidence of debt bondage structures. It is true that workers, domestic and foreign alike, receive the bulk of their pay from the farmers at the end of the season (which is explained by the fact that the majority of their earnings -- and the farmers' payment from PMK -- depends on the crop yield). And although the farmers made advance payments and/or charges for food and other items to the workers, no payments/charges appeared to be made that could put the workers into debt equal or greater to the final payment. To the contrary, based on our investigation, Kyrgyz workers are usually able to save more than half of their net crop income.

Passports

We found that some workers were in possession of their passports, while others were not. In most cases where workers had their passports, the workers had been working on the same farms for several years, reflecting what we understood were long term relationships with farmers. In general, there appeared to be widespread acceptance of farmers holding passports. Indeed, many workers seemed to have never questioned this practice. Workers gave different reasons for this practice, referring to their own situation or speculation. Most workers stated that farmers kept passports to protect against loss or theft, to protect them against alleged harassment from the police, and for registration purposes. Some workers stated, referring to others, that farmers held the passport as a security for advance payments. In the sole instance where coercion was specifically raised, a worker stated that a farmer had refused to return her passport because she was trying to return to Kyrgyzstan due to poor living conditions.² Although this was the only incident that we encountered where a passport was held against the will of the worker, PMK is taking steps as described below to address this practice which presents potential for abuse.

² The passport was returned following instructions from PMK representatives.

Living conditions

During our investigation we visited more than 30 farms employing migrant workers from Kyrgyzstan. Broadly speaking, there appear to be two types of housing available for Kyrgyz workers in Kazakhstan: a simple brick or clay building next to the farmer's house in the village ("village house") and a temporary structure or building on the tobacco field ("fazenda"). Most Kyrgyz migrant workers and their families that we saw lived in a village house.

A village house, as we saw them, typically consisted of a simple building with windows made either of glass or covered by polyethylene, floors often covered by rugs, some mattresses, and a stove/heater. A family of two adults and two or three children occupied one or two rooms. Clean water was available from a pump or a pipe nearby. The toilet facilities are outside of the house, usually consisting of a structure made of wood or other material with a hole in the ground. The farmer's family uses the same toilet facilities and source of water. Although from western standards the housing and toilets are meager, it is our understanding that in most cases Kyrgyz migrant workers' living conditions in the village are within the range of what would be considered normal for rural villages in Kazakhstan. As we described to you, in one case, the living conditions of a migrant worker was not acceptable. She was living in deplorable conditions without protection against moisture, wind and cold temperatures.³

A "fazenda" is typically made of clay and located far from the village, on or near a tobacco field. The living conditions in the fazendas we visited were generally somewhat below those in the village houses. For example, some of the clay structures appeared incomplete. Inside, however, the living conditions appeared better than expected from the outside: there were solid ceilings, a heating stove with a chimney and electricity, and they were dry and warm inside. In terms of access to potable water, we were informed that water was brought to the fazendas from the village by car or donkey carriage. In one case, the only source of potable water was from a nearby spring. In most cases, the toilet facilities are similar to those of the village houses. On two occasions, however, as we also reported to you, we identified substandard toilet facilities.⁴

We are of course mindful of the limitations of a sample of roughly 30 farms and fazendas we visited, and we take seriously your concerns about migrant housing that is very remote from the farmer's house. We also agree that it will be necessary to evaluate the access to potable water and sanitary facilities in the field during the harvest in summer.

Written contracts

With one exception, none of the farmers or workers we spoke to had written contracts. The terms of the commercial relationship are agreed upon verbally at the beginning of the season. A written contract between a farmer and his seasonal workers, whether from

³ As we reported to you, following instructions from PMK, the worker was moved to acceptable housing.

⁴ PMK instructed the farmers involved to fix the toilet facilities.

Kazakhstan or abroad, is generally seen as very unusual. We did not find any cases where a worker claimed that the farmer had not honored his or her commitments made verbally. That said, written contracts are required by law, and we are taking steps to see that they are implemented.

Payments

As a rule, at the beginning of the season the head of a Kyrgyz migrant worker family makes a verbal agreement with the farmer on the size of the plot of land where tobacco will be cultivated. (Usually, farmers do not hire workers just for tobacco but also to work on other crops, in particular during the months when tobacco requires less work.) The size of the land plot is an indication of the amount of tobacco that will ultimately be harvested. On average, the yield is 1,700 kg from one hectare, with a minimum of two people to work on one hectare. With an average price of 220 KZT per kilo in 2008, the total crop income from one hectare of land would have been about 374 000 KZT, of which the workers typically receive between 50 and 60%.

When tobacco is brought to the PMK buying point, both the farmer and a representative of the Kyrgyz worker family are usually present when PMK specialists determine the grade of tobacco, weigh the tobacco, and determine the total amount of payment for the tobacco. This practice allows workers to know what revenue the farmer will get for the crop and to accurately calculate their own share of the crop income.

Based on our conversations with the workers, they know approximately how much they will be making by the end of the season. They are usually able to save more than half of their income. In fact, Kyrgyz migrant workers indicated that, given the bad economic situation in Kyrgyzstan, working for tobacco farmers in Kazakhstan gave them a relatively good opportunity to earn a living and save money. That is probably why the majority of workers have been coming back to work at the same farms for several consecutive years, in some cases for more than 10 years.

Importantly, we did not find and have not found evidence of debt bondage or that farmers make unreasonable charges for food and other costs. During the season, the workers receive advance payments from the farmer to buy food (which the workers usually purchase themselves at wholesale markets). To our knowledge, no interest is charged on advance payments. If medical assistance is needed, it is customary for the farmer to bring the worker to the doctor or to a hospital and to make an advance payment for medical assistance and any required medicine. Advance payments are either made on an as needed basis or in monthly installments. Both the farmer and his or her worker keep a record of the worker's expenses incurred during the course of the season. These expenses are subtracted from the amount of money the worker and his or her family earns at the end of the season.

Crop protections agents (pesticides) and fertilizers

In your October 13, 2009 letter you raised concerns regarding safe handling of pesticides and information to migrant workers about the potential risks due to pesticide exposure. Accordingly, in responding to these concerns in my letter dated November 10, 2009 and during our meeting on November 13, 2009, we focused specifically on PMK's practices related to pesticides.

As far as pesticides are concerned, only 86 of 519 farms applied pesticides in 2009; 49 of these 86 farms employed migrant workers. The total amount of pesticides distributed by PMK was 51.2 liters (50.7 l of *Decis* pesticide and 4.4 l of *Confidor* pesticide). We believe that PMK's program on pesticides is quite robust: as we have explained, there are regular trainings, specific instructions prior to each actual application as well as supervision of any pesticides application by PMK agronomists. No pesticides are stored on-site. In terms of protective gear, PMK provides farmers and workers with gloves, masks and rubber boots.

At the meeting on November 13, 2009, you mentioned that in two cases Human Rights Watch had discovered large white plastic sacks labeled in Uzbek or Chinese language containing what was assumed to be pesticides. You stated that these bags were on the ground next to and/or in migrant worker housing and were applied by those workers without specific instructions from PMK agronomists. Following our meeting with you, we asked the PMK agronomists about bags fitting your description and, based on that description, we suspect that the bags contained mineral fertilizers, not pesticides. Specifically, we believe the bags contained a commonly used nitrogen fertilizer, ammonium nitrate, which was manufactured in Uzbekistan.

All farmers selling tobacco to PMK use fertilizers. The main difference between pesticides and fertilizers is, simply put, that the latter are used to help plants grow and the former to kill insects or other pests. In case of exposure, fertilizers present much less risk to human health than pesticides, and this difference in hazard potential is reflected in the different handling practices. Tobacco farmers in Kazakhstan can purchase fertilizer from PMK or at any agricultural store. Unlike pesticides, they store the fertilizers themselves and the application of fertilizers is done without supervision of PMK agronomists. However, as part of PMK's regular training on good agricultural practices, PMK agronomists review with farmers and workers the general safe handling instructions that apply to fertilizers, which are also usually printed on the fertilizer bags. One of PMI's handout materials distributed to farmers and workers also contains safe handling instructions for fertilizers.

* * *

Actions

As a result of our investigation, the concerns raised in your letter, and our meeting, PMK intends to implement a number of measures to expand and strengthen its existing labor practices programs in Kazakhstan:

- PMK will broaden the training of its agronomists – and subsequently farmers and workers – to cover not only child labor, but also topics such as forced labor, living conditions, passport keeping, and schooling for children. This will also include focused training of PMK agronomists to spot potential problems in the new areas. For instance, it will be necessary to critically check the workers' access to potable water and sanitary facilities in the field during the harvest in the summer time.
- PMK will use the pre-qualifying process for establishing contracts with farmers at the beginning of the season to impose certain conditions related to the treatment of migrant workers, such as, for instance, written contracts and a minimum standard for living conditions. Farmers who are unwilling or unable to meet these conditions will not be able to sell tobacco to PMK. Importantly, this will apply not just to farmers who seek to establish a contract with PMK for the first time but also to the renewal of already existing farmer contracts.
- PMK will communicate very clearly to farmers – as part of the pre-qualifying process and during training sessions – that it is not legal to keep migrant workers' passports except where a migrant worker voluntarily gives the passport to the farmer for safekeeping against loss or theft.
- Concerning the application of crop protection agents (pesticides), PMK will also refresh the content of the safety instruction hand-outs and provide them in Russian, Kazakh and Kyrgyz language. In addition to rubber boots, gloves and masks, PMK will also make available protective suits for a nominal fee and verify that the protective gear is worn during the application of crop protection agents. PMK will also provide farmers and workers with information on the appropriate handling of fertilizers.
- In order to make monitoring and enforcement of our programs more effective, PMI is considering working with a third party company with expertise on monitoring and verifying that agricultural crops are not grown with child or forced labor.
- We will again engage with the government and local authorities to address the ability of migrant family children to attend schools in Kazakhstan. We will also seek to work with a local NGO that can support Kyrgyz parents with the actual enrollment process, organize transport and assist financially if need be for the purchase of books and clothes. As far as summer programs are concerned, we are prepared to contribute to meaningful initiatives, and will follow up on the suggestions you made regarding potential partners.

Finally, PMI and PMK remain concerned about the allegations in your letter regarding human trafficking, debt bondage and the other incidents of grave abuse that you mention in your letter and that we discussed. Although we did not find evidence of such abuses in our investigation, both PMK management and I are personally committed to take prompt and decisive action if they have happened. To do so, however, we need to have

information about the farmers and workers involved. We believe that it should be possible to do so while simultaneously preserving the confidentiality of your sources, avoiding any risk of retaliation against the workers.

We will continue to keep you informed about the measures we are implementing, and I will be pleased to respond to questions you may have when we meet in New York.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Even Hurwitz', with a long, sweeping horizontal line extending to the right.

Even Hurwitz

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300

HUMAN
RIGHTS
WATCH

www.hrw.org

February 9, 2010

EUROPE AND CENTRAL ASIA DIVISION

Holly Cartner, *Executive Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Allison Gill, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Andrea Berg, *Researcher*
Haleh Chahrokh, *Consultant*
Wanda Troszczyńska van Genderen, *Researcher*
Giorgi Gogia, *Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Researcher*
Kathryn Koonce, *Coordinator*
Iwona Zielińska, *Senior Associate*
Yulia Gorbunova, *Associate*
Viktoriya Kim, *Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Kati Marton
Alice H. Henkin
Henri Barkey
Gerhart Baum
Stephen Del Rosso
Phyllida Earle
Felice Gaer
Michael Gellert
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jean Paul Marthoz
Sarah E. Mendelson
Karl Meyer
Jane Olson
Arjan Overwater
Can Paker
Hannah Pakula
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Gerard Stoudmann
Ruti Teitel
Mark von Hagen
Patricia M. Wald
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Development & Outreach Director*
Carroll Bogert, *Associate Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance & Administration Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Iain Levine, *Program Director*
Andrew Mawson, *Deputy Program Director*
Suzanne Nossel, *Chief Operating Officer*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Jane Olson, *Chair, Board of Directors*

Even Hurwitz
Senior Vice President for Corporate Affairs
Philip Morris International
Avenue de Rhodanie 50
1001 Lausanne
Switzerland

Dear Mr. Hurwitz,

Thank you for your detailed letter sent on January 14, 2010. In addition to the responses to our questions and other information you kindly provided in previous correspondence, I would like to request some additional background information about Philip Morris International's operations in Kazakhstan:

- o a brief history of Philip Morris International in Kazakhstan;
- o an overview of Philip Morris Kazakhstan's current operations;
- o basic information about the structural relationship between Philip Morris International and Philip Morris Kazakhstan.

Also, further to our recent email exchange, I look forward to meeting with you and Mr. Mazou on March 2.

Thank you for your attention to this request and I look forward to seeing you soon.

Sincerely,

Jane Buchanan
Senior Researcher
Europe and Central Asia division
Human Rights Watch



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

EVEN HURWITZ

SENIOR VICE PRESIDENT CORPORATE AFFAIRS

Telephone: +41 21 618 40 20

Telefax: +41 21 618 44 77

even.hurwitz@pmintl.com

Jane Buchanan
Senior Researcher
Europe and Central Asia Division
Human Rights Watch
350 Fifth Avenue
34th Floor
New York, New York 10118-3299
USA

February 19, 2010

Dear Jane:

I am writing to respond to your letter of February 9, 2010 in which you requested additional background information about Philip Morris International's (PMI) operations in Kazakhstan.

In 1993, PMI acquired 99.5% of the Almaty Tobacco Company (ATC) which was the first privatization of a state-owned company in the consumer goods sector in Kazakhstan. In 2001, the company opened its new production complex in Otegen Batyr and the name of the company was changed from ATC to Philip Morris Kazakhstan LLP (PMK).

In addition to its headquarters in Almaty, PMK has six regional offices. PMK has approximately 1000 employees. Currently PMK's brand portfolio comprises eight international brands (*Marlboro*, *Parliament*, *Virginia Slims*, *Muratti*, *L&M*, *Bond Street*, *Next*, and *President*) and six local brands. PMK's products are distributed throughout Kazakhstan. PMK also manufactures PMI's international brands for export to five other countries in Central Asia.

PMK is an indirect, wholly-owned subsidiary of PMI. The direct shareholder in PMK is Philip Morris Holland Holdings B.V. which is in turn held by several intermediate holding companies.

If you have any other questions, please let me know. I look forward to seeing you on March 2.

Sincerely,

Even Hurwitz

Philip Morris International Management S.A.

AVENUE DE COUR 107 • CASE POSTALE 1171 • 1001 LAUSANNE • SWITZERLAND • TELEPHONE: +41 21 618 61 11 • TELEFAX: +41 21 618 46 18

www.philipmorrisinternational.com



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

EVEN HURWITZ

SENIOR VICE PRESIDENT CORPORATE AFFAIRS

Telephone: +41 21 618 40 20

Telefax: +41 21 618 44 77

even.hurwitz@pmintl.com

Jane Buchanan
Human Rights Watch
Europe and Central Asia Division
350 Fifth Avenue
34th Floor
New York, New York 10118-3299

March 11, 2010

Dear Jane,

I would like to thank you for the meeting in your offices in New York on March 2, 2010, as well as the positive discussions you and I had by phone at the end of last week. I am heartened to hear that you appreciate the steps Philip Morris International Inc. (PMI) and Philip Morris Kazakhstan LLP (PMK) are taking to address child labor and other labor problems faced by migrant workers and their families working on tobacco farms in Kazakhstan. I truly appreciate the constructive dialogue between Human Rights Watch and my company, and I want to reiterate that we are committed to doing our part to address the problems of child labor and forced labor.

During our meeting, Human Rights Watch raised a number of questions which I was not able to respond to in detail. I can provide some details at this time to most of them. On a few, I will provide responses when I have more information. I also want to seek clarification on a few points that I raised with you by telephone last week.

1. Contracts Between PMK (Buyer) and the Farmers (Sellers)

As I explained to you during our meeting, the contracts that were in place in previous years already contained a range of robust provisions in particular regarding child labor and forced labor and the use of pesticides; in part, relevant obligations, e.g. regarding safe working conditions, were incorporated into the contract by requiring farmers to fully comply with all applicable laws. Building on that, PMK has strengthened the relevant provisions of the contract by more directly spelling out the farmers' obligations in certain areas of concern (e.g. passport holding, living conditions). Taken together, the specific provisions of the contracts between PMK and the farmers that are of relevance are:

- A broad undertaking coupled with a definition of “Employee” that requires the farmers to comply with the labor laws of Kazakhstan, including a prohibition of child labor and forced labor, requirements regarding safe and hygienic working conditions, and written employment contracts with all members of the migrant worker family that will work on the farm:
 - “If the Seller [farmer] hires Employees to grow Raw Tobacco, the Seller undertakes to strictly adhere to the requirements of the effective legislation of the Republic of Kazakhstan, including in particular those legislative rules (i) that prohibit forced labour and hiring women and persons under eighteen years of age for tobacco growing or tobacco leaf processing operations, and (ii) that prescribe safe and hygienic working conditions. In addition, the Seller shall undertake to, upon first request of the Buyer, provide the Buyer with all appropriate written documents evidencing that the Seller is in compliance with the effective labour legislation of the Republic of Kazakhstan with respect to persons employed by the Seller, including, but not limited to the written employment contracts with each individual Employee.”
 - “ ‘Employee’ means a person, citizen of the Republic of Kazakhstan or a foreign citizen, 18 years old or older, who has no medical contraindications to working in tobacco growing and tobacco leaf processing operations. If the Employee has a family and his/her family member(s) will be also working for the Seller, then the Seller should treat the eligible family members as Employees and thus sign a written employment contract with each of them. If the Seller has a family and his/her family member(s) will be also working for the Seller, then the Seller should treat his/her eligible family members as Employees and thus sign a written employment contract with each of them; ”
- A provision mandating that labor conditions for migrant workers are the same as for local workers:
 - “If the Seller intends to hire migrant workers, the Seller undertakes to provide such migrant workers with the same labor conditions as to local workers.”
- A provision mandating a minimum standard of living conditions for migrant workers and other workers in need of temporary housing:
 - “The Seller shall provide his/her employees with minimum standard living conditions, including dry and warm housing, sanitary facilities (including standard toilet near the housing) and access to potable water near the housing, except for employees who have their own accommodation near the place of work. ”
- A provision mandating that the farmers comply with safety for storage and use of pesticides.
 - “All fertilisers and toxic chemicals supplied by the Buyer to the Seller under Clause 3.2 hereof (the “**Substances**”) shall be used by the Seller and/or its personnel only for the purpose of growing Raw Tobacco intended for the Buyer, subject to the compliance with all safety requirements while using and storing them.”
- A provision mandating safe working conditions:
 - “The Seller ensures that he/she and his/her personnel strictly observe the safety and labour protection requirements established by legislative acts of Kazakhstan; the Seller in particular ensures that workers have sufficient drinking and washing water on the work premises and that they use the individual protective gear provided to them for specific task related to tobacco growing or tobacco leaf processing operations, e.g, the application of pesticides.”
- A provision prohibiting the withholding of passports or other documents such as birth certificates unless agreed to by the worker for purposes of safe keeping:
 - “The Seller must strictly adhere to the requirements of the effective legislation of the Republic of Kazakhstan, including those legislative rules that prohibit to accept and/or transfer the Employees’ passports or other

official documents as a deposit or guarantee of fulfilment of the Employee's obligations. If the Employees, including migrants, voluntarily give their passports or other official documents to the Seller exclusively for purposes of safe keeping, the Seller shall provide them with a written confirmation on return of the document upon first request of the passport owner."

The violation of any of these terms by the farmer is grounds for termination of the contract by PMK.

2. The Template Employment Contracts Between a Farmer (Employer) and Workers (Employees)

The template contract between the farmer and the worker specifies that the farmer ensures "appropriate labour conditions in accordance with the legislation of Kazakhstan." In addition, the contract contains the following provisions:

- "The Employee's working week (Monday through Friday) shall consist of forty (40) hours. In case of production necessity and taking into account the specific nature of work, the Employer may establish the cumulative recording of hours worked under which the work duration on certain days may be different from the working hours defined herein. In such case, extra hours worked on certain days will be offset by reduced work hours on other days or the Employee will be granted additional days-off within the record time. Such extra hours worked will not be deemed to be overtime. The record time under the cumulative recording of the hours worked is a year."
- "The Employee shall be entitled to a paid annual leave of twenty-four (24) calendar days per calendar year in accordance with the Labour Code, and also an additional paid leave of ____ calendar days as per the List of Operations, Workshops, Occupations and Jobs, and the List of Arduous Work or Work Under Harmful (Extremely Harmful) and/or Hazardous labour conditions, if applicable, and subject to the Employer's internal order."
- "The Parties hereby agree that the Employee shall be paid on the basis of piece-rate payment, which means that the Employee shall be paid: (i) a compensation of ____ (____) tenge per month, including all applicable taxes and other obligatory payments to the budget, but not less the minimum wage established by legislation and shall be paid no later than the 10th day of the month following the month worked; and (ii) the rest of the salary shall be paid in the end of the working season upon the results of Employee's work, which depends on the weight and grade of collected tobacco leaves and its price as follows: [please insert the percentage] of the price of collected tobacco leaves."
- "The Employer shall:
 - provide the Employee, at the Employer's expense, with safe and hygienic working conditions as well as means and materials required for the Employee to perform his/her duties, individual protective gear, water, health and dietary meals in the amount not less than those defined by the labour, health and safety legislation of Kazakhstan;
 - pay labour compensation and other payments required under the Employment Contract, laws and regulations of the Republic of Kazakhstan and Employer's orders, in a timely manner and in full;
 - provide the necessary individual protective gear to the Employee;
 - provide sufficient drinking and washing water at the work premises;
 - provide the Employee with minimum standard living conditions, including dry and warm housing, sanitary facilities (including standard toilet near the housing) and access to potable water near the housing, unless the Employee has his or her own accommodation near the place of work;
 - adhere to the requirements of the effective legislation of the Republic of Kazakhstan, including those legislative rules that prohibit to accept and/or transfer the Employee's passport as a deposit or guarantee of fulfilment of the Employee's obligations. If the Employee voluntarily gives his/her passport to the Employer exclusively for safe keeping purposes, the Employer shall provide the Employee with a written confirmation on return of the document upon first request of the passport owner;
 - the Employer shall have other obligations as set out in the Labour Code."

3. Payment Structure

We believe that the requirement in the employment contract to pay the workers a monthly payment no less than the minimum wage (as provided also in Kazakh law) may help address the concerns raised by Human Rights Watch related to the payment structure (i.e., the fact that workers receive their wages when the tobacco is sold to PMK at the end of the year). Based on our calculations, monthly wages at the minimum wage would equal the average amount earned by a single worker for the entire crop.¹ Thus, under this new payment structure, migrant workers should be able to leave, if they choose to do so, and not lose their wages for the time they have worked. If farmers in turn need to receive prepayments from PMK to finance the monthly wages, the contract between the farmers and PMK already provides for that possibility.

4. Pesticides

PMK confirmed that the pesticides packaging shown on the picture you gave us is not a pesticide that has been used or provided to farmers by PMK. I'm attaching pictures of the pesticides *Decis* and *Confidor* which, as you know, PMK uses and provides to farmers under strict supervision.

The same is true for the pesticides spraying equipment shown on the other picture you gave us. PMK confirmed that it does not use such equipment or provide it to farmers. As you can see from the attached picture, the type of spraying equipment PMK uses and provides to farmers, is clearly different.

We have also checked again the PMK pesticides handout that was used last year against the safe handling instructions provided by the supplier of *Decis* and *Confidor* and believe that they are substantially consistent.

5. Agronomists and Monitoring/Audits

PMK has confirmed that the number of farms expected to be contracted for the 2010 growing season is approximately 350. Last year, the number was 519. Of the 519, 206 hired migrant workers, and of those 135 had families with children.² 209 unannounced audits were conducted during the growing season by PMK's agronomists covering approximately 40% of all farms. However, of the farms audited, 146 employed migrant workers and 121 employed migrant workers with children. That means that the unannounced audits in 2009 covered over 70% of the farms employing migrant workers and 90% of the farms employing migrant workers with children.

¹ This is the case even if taking fully into account the time during which little to no work is done on tobacco and migrant workers usually work on other crops. According to our discussions with farmers and workers, such work on other crops is compensated separately from and on top of the tobacco-related income.

² The number of 206 does not include farmers who may hire on an ad hoc basis, during the peak harvest, migrant workers for only a couple of days.

As we discussed during our meeting, PMK is considering increasing the percentage of total farms audited in 2010 to 50%, which should, based on the 2009 figures, result in a complete coverage of all farms employing migrant workers. The final decision will be made following the conclusion of the contracts with the farmers which will give PMK an understanding of expected number of migrant workers for the 2010 growing season. In any event, PMK will select the farms subject to unannounced audits in accordance with the following priorities:

- (i) farms that employ migrant workers who have children and where migrant housing is remote from village;
- (ii) farms that employ migrant workers who have children and where migrant housing is in village;
- (iii) farms that employ domestic workers with children;
- (iv) farms that employ migrant workers without children and where migrant housing is remote from village;
- (v) farms that employ migrant workers without children and where migrant housing is in village;
- (vi) other farms.

PMK and PMI are also reviewing the question of whether it is reasonable to expect the agronomists to be responsible both for monitoring agricultural issues (tobacco quality and yield) and labor issues (child and forced labor, working and living conditions), with the involvement of the Environment, Health & Safety (EHS) Department of PMK. We recognize that there is some potential for conflict and burden; but we also believe that there is a substantial benefit to having the employees in our companies who have the closest working relationships with the tobacco farmers be responsible for labor issues.

6. Questions Regarding Forced Labor and Debt Bondage

Finally, as I explained to you by telephone, I respectfully request that Human Rights Watch provide us with more detailed information regarding abuses raised in the October 13, 2009 letter sent to Mr. Camilleri and subsequently during our meetings, including the meeting last week in New York. We would like to know the facts supporting Human Rights Watch's position that the farmers with whom PMK has contracts are engaged in (1) human trafficking, (2) the confinement of workers against their will on farms, and (3) debt bondage. Specifically, it is crucial for PMK to know how many of the farmers Human Rights Watch believes are engaged in such unacceptable conduct.

To be clear, from our perspective, a single case of any of these actions is completely unacceptable. As I explained to you last week over the phone, our objective in obtaining this information is to ensure that we have the facts that will permit us to address the very grave violations of human rights that you have raised. From the outset, PMI and PMK have acted swiftly and thoroughly in response to your letter. We have repeatedly reported to you that we have not found evidence of the farmers engaging in human trafficking, confining their workers against their will to their farms (with the exception of one case in which a farmer had held the passport of one worker who wanted to leave), or debt

bondage. Nevertheless, we have not dismissed the reports by Human Rights Watch, and we do not intend to do so now. We are asking, however, that the facts be made clearer. This is solely for the purpose of allowing us to make the appropriate decisions going forward, especially now when PMK is about to enter into contracts potentially with the same farmers that we presume you referred to in your letter. Obviously, knowing whether your evidence implicates only a few farmers or 5% or 10% or even more of the farmers with whom PMK enters into contracts is vitally important.

With regard to human trafficking, in the October 13 letter, Human Rights Watch stated that *“in at least two instances, migrant workers employed on farms producing tobacco for Philip Morris had been trafficked into forced labor. The workers were deceived by an intermediary and then delivered to a local farmer or landowner who paid the intermediary for delivering the migrant worker. The landowner confiscated the workers’ passports and forced the workers to farm the tobacco.”* During our meeting last week, you described a practice of farmers working with drivers who solicited workers in Kyrgyzstan. As you described, workers are driven to farms in Kazakhstan, their passports are taken by the farmers, and then the farmers charge them the “cost” of transportation which is deducted from their wages (a cost that is larger than or equal to their total wages). You confirmed by phone that this practice is the trafficking referred to in the October 13 letter. Can you provide us with the names/locations of the farms that you referenced in the October 13 letter when you wrote that “in at least two instances” farmers from whom PMK buys tobacco were involved in human trafficking? As I understand from our telephone conversation, you do not believe that most or many of the farmers PMK contracts with are engaged in this or other forms of human trafficking.

On debt bondage, we would similarly like to understand better the facts that you have regarding the extent to which farmers with whom we contract are deducting improper and excessive costs from the salaries of their workers. Deducting fictitious or unreasonable fees is unacceptable, and no worker should be placed in a situation of debt bondage. However, as I explained to you in my January 14 letter, we did not find that farmers were deducting unacceptable fees from wages and that the workers we interviewed were able to save more than half of their net crop income. In the October 13 letter, Human Rights Watch wrote that the payment structure that exists “rendered some migrant workers into a situation of debt bondage.” Following our meeting last week, it is still unclear to us whether the facts, as your investigation uncovered, show that a few, some, many or most farmers are improperly deducting costs from the workers’ payments and how many workers are in “a situation of debt bondage.” We would greatly appreciate knowing the facts you have regarding improper deductions/charges by the farmers and the existence of debt bondage.

In the October 13 letter, Human Rights Watch stated that farmers “regularly confiscated passports” and, as a result “workers were confined to the farms on which they worked.” We recognize the potential for abuse and, as described above, we are taking steps to address the practice of holding passports. However, we did not find that workers felt coerced into staying on the farms against their will, except in one case. I will state again: one case is too many. But we believe that most workers – indeed, many who return year

after year to work with the farmers – do not feel compelled to stay on the farms against their will. Again, not to dispute your findings but to understand the facts from your investigation, could you explain how many workers you interviewed said that they were not able to leave before the growing season was over either because the farmers held their passports (or the birth certificates of their children) or because they did not want to lose their wages at the end of the season?

I should reiterate that none of the answers to these questions will change our commitment to address the very important and serious issues that Human Rights Watch has raised and that we have discussed. The actions summarized in our January 14 letter are under way. In particular, we are implementing the measures to strengthen the contractual documents, including the requirement of a written contract between farmers and workers, and to optimize the pre-qualifying process, are working on improving our internal monitoring and adopting external checks, and continue the outreach to ILO, local NGOs and local government officials to address child labor, schooling and activities for children outside school.

Let me say in closing how much I appreciate the advice and guidance from you and your colleagues. We look forward to continuing the productive collaboration with Human Rights Watch.

Kind regards,

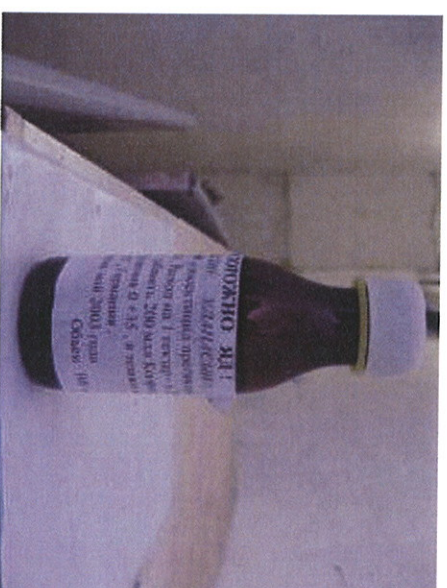
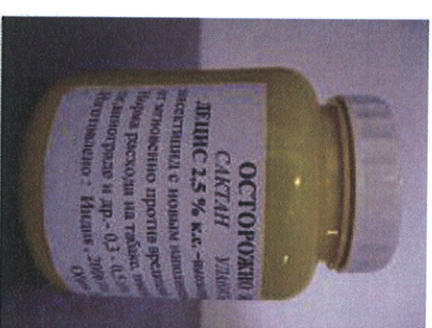


Even Hurwitz

HRW picture



Pesticides used by PMK





HRW picture



Pesticides applicator
used by PMK

Инструкция по безопасному обращению с пестицидами и минеральными удобрениями.

Минеральные удобрения должны вноситься согласно рекомендациям агронома.

Для борьбы с вредителями и болезнями табака используются пестицидные препараты 3-4 классов опасности, т.е. относящиеся к малоопасным, не представляющим серьезной угрозы для здоровья человека, при использовании. Вносятся согласно рекомендациям агрономов.

Правила обращения:

1. Перевозите и храните пестициды и минеральные удобрения отдельно от пищевых продуктов.
2. Проверьте плотно ли закрыта емкость с пестицидом, не имеет ли она повреждений.
3. Емкости с пестицидами, должны быть промаркированы, если нет надписи, обязательно подпишите их.
4. Храните пестициды в недоступных для детей местах

Внимание: К работе с пестицидами не допускаются дети, беременные женщины и кормящие матери, а также лица с хроническими заболеваниями легких и сердца.

Во время работы:

Работы по внесению минеральных удобрений и пестицидов должны производиться в безветренную погоду в утренние и вечерние часы при температуре воздуха не выше 22-25 градусов тепла. В пасмурную погоду можно работать в дневное время. Присутствие посторонних лиц, не занятых непосредственно работой с химикатами в период обработки плантаций **запрещается**. Нельзя ходить по только, что обработанному участку.

Во время работы с пестицидами и минеральными удобрениями нельзя принимать пищу, курить.

После завершения работы:

- Снять и постирать одежду, в которой производилась обработка;
- Открытые участки тела промыть водой с мылом;
- Использованную стеклотару помыть и сдать обратно на заготовительный пункт.
- Мешкотару из-под удобрений и пластиковую тару запрещается использовать повторно.

Средства защиты:

Работать с пестицидами необходимо в одежде застегнутой на все пуговицы, которая скрывает как можно большую часть тела человека.



Никогда не работайте с пестицидами босиком или в открытых сандалиях, работать нужно в сапогах или закрытой обуви.

Руки необходимо защищать перчатками или рукавицами, обязательно целыми, без дыр.



Для защиты органов дыхания использовать ватно-марлевую повязку, одноразовую маску или респиратор.



Для защиты глаз можно использовать защитные очки, козырек или кепку с козырьком.



После завершения работы открытые участки тела промыть водой с мылом;

Первая медицинская помощь:

При попадании препарата в глаза или на слизистую носа, промыть обильно большим количеством воды. Немедленно обратиться к врачу.

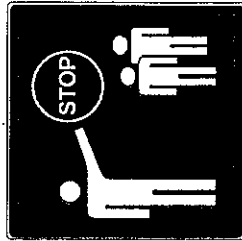
При первых симптомах отравления через дыхательные пути (головокружение, тошнота и т.д.) пострадавшего вывести на свежий воздух, освободить от стесняющей дыхание одежды, дать обильное питье и обратиться к врачу

При попадании на кожу снять препарат куском ткани не втирая его в кожу, затем промыть большим количеством воды с мылом.

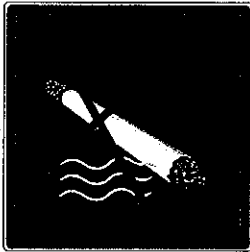
При отравлении через желудочно-кишечный тракт – пострадавшего вывести из зоны работы, дать выпить несколько стаканов теплой воды или слабо розового раствора марганцовки, вызвать рвоту. Обратиться к врачу.

Во всех случаях отравления пестицидами, необходимо обратиться к врачу.

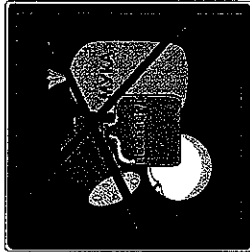
ЭТО НУЖНО ЗНАТЬ ПРИ РАБОТЕ С ПЕСТИЦИДАМИ



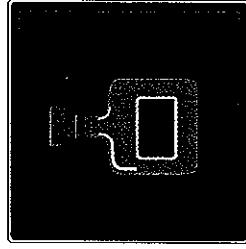
Запрещается работать с пестицидами лицам до 18 лет, беременным и кормящим женщинам.



Не курить, не есть, не пить во время работы с пестицидами.



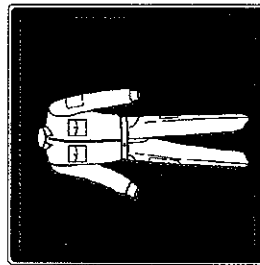
Не хранить пестициды вместе с продуктами, водой и фуражом.



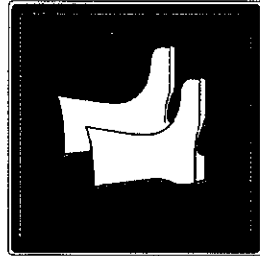
Емкости с пестицидами должны быть промаркированы, плотно закрыты.

Хранить в недоступных для детей местах.

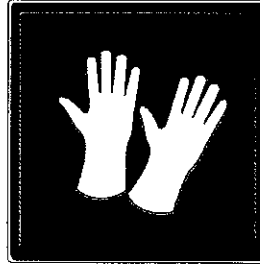
СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ



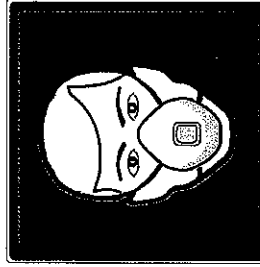
Работайте в спецодежде застегнутой на все пуговицы



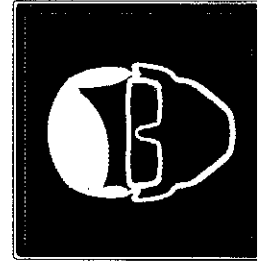
Работайте только в закрытой обуви



Защищайте руки перчатками или рукавицами

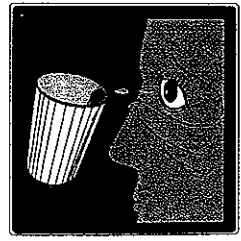


Для защиты органов дыхания работайте в респираторах или ватно-марлевых повязках

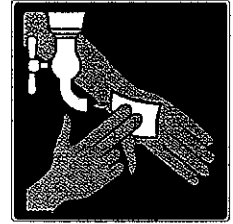


Для защиты глаз используйте защитные очки, козырек или кепку с козырьком

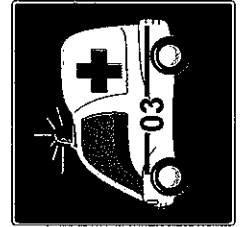
ОКАЗАНИЕ ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ



При попадании пестицида в глаза — обильно промойте их водой, обратитесь к врачу.



При попадании на кожу, осторожно снимите препарат куском ткани, промойте водой с мылом.



При отравлении — вывести пострадавшего из зоны работы, дать выпить теплой воды или слабого раствора марганцовки. Обратиться к врачу.

Во всех случаях отравления пестицидами — обязательно обратиться к врачу.

Instructions for the safe handling of pesticides and mineral fertilizers

Mineral fertilizers ought to be used in accordance with the instructions of an agronomist. For combating tobacco pests and diseases, pesticides of the 3rd -4th hazardous class (low-hazard), which do not present a serious threat to human health, are used. They are applied in accordance with the recommendations of the agronomist.

Rules of Use:

1. Transport and store pesticides and mineral fertilizers away from food products.
2. Check carefully to make sure that containers containing pesticides are tightly sealed and undamaged.
3. Containers with pesticides should be clearly marked; if there is no label, be sure to write one.
4. Store pesticides out of the reach of children.

Warning: Children, pregnant and nursing women, and those with chronic lung and heart issues should not work with pesticides.

While working:

Application of mineral fertilizers and pesticides should take place in windless weather in the morning or evening hours when the air temperature is not warmer than 22-25 degrees Celsius. On overcast days, it is possible to work during the afternoon. Only those applying the chemicals should be present. The presence of persons not directly engaged in the application is strictly prohibited. Never enter an area recently treated.

After completing work:

- Remove and wash clothing worn while working.
- Wash exposed areas of the body with soap and water.
- Clean and return empty containers to the storage location.
- Reuse of fertilizer bags and plastic packaging is prohibited.

Means of Protection:

While working with pesticides, it is essential to wear clothing that covers as much of the body as possible and that is completely buttoned.

Never work with pesticides barefoot or in open sandals. Always wear boots or closed-toe shoes.

It is important to protect your hands with gloves; make sure that the gloves are whole, without any holes.

To protect your respiratory system, use a padded gauze mask, disposable mask, or a respirator.

To protect your eyes, use protective glasses, a visor, or a hat with a visor.

After completing the work, wash exposed areas of skin with soap and water.

First Aid:

In case of contact with the eyes or any mucous membrane, flush area with large amounts of water and immediately consult a physician.

At the first sign of poisoning from fumes (dizziness, nausea, etc), take the affected person into the fresh air, open clothing to allow the free passage of air, give him large amounts of water, and consult a physician.

In case of contact with the skin, remove chemicals with a piece of cloth without rubbing into the skin, then wash with a large amount of soap and water.

In the event of poisoning by ingestion, remove the affected person from the work area, give him several glasses of warm water or a weak manganese solution, and induce vomiting. Consult a physician.

In all cases of pesticide poisoning, it is necessary to consult a physician.

(End of pg.1)

What You Should Know When Working with Pesticides:

Anyone under the age of 18 and pregnant and nursing women are prohibited from working with pesticides.

Do not smoke, eat, or drink while working with pesticides.

Do not store pesticides together with food, water, or grain.

Containers with pesticides should be clearly marked and tightly sealed. Store containers out of the reach of children.

Means of Personal Protection

Wear special work clothing buttoned up all the way.

Work only in closed-toed shoes or boots.

Protect hands with gloves.

To protect the respiratory system, work wearing a respirator or a padded gauze mask.

Protect your eyes using protective glasses, a visor or a hat with a visor.

First Aid Directions

If the case of contact with the eyes, flush eyes with large amounts of water and consult a physician.

In case of contact with the skin, carefully remove chemicals from skin with a piece of cloth and wash with soap and water.

In the event of poisoning take the person away from the work area; give him warm water or a weak manganese solution to drink. Consult a physician immediately.

In all cases of pesticide poisoning – it is necessary to consult a physician.

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300

EUROPE AND CENTRAL ASIA DIVISION

Holly Cartner, *Executive Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Benjamin Ward, *Associate Director*
Allison Gill, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Andrea Berg, *Researcher*
Wanda Troszczynska van Genderen, *Researcher*
Giorgi Gogia, *Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Researcher*
Kathryn Koonce, *Coordinator*
Iwona Zielinska, *Senior Associate*
Yulia Gorbunova, *Associate*
Viktoriya Kim, *Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Kati Marton
Alice H. Henkin
Henri Barkey
Gerhart Baum
Stephen Del Rosso
Phyllida Earle
Felice Gaer
Michael Gellert
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jean Paul Marthoz
Sarah E. Mendelson
Karl Meyer
Jane Olson
Arjan Overwater
Can Paker
Hannah Pakula
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Gerard Stoudmann
Ruti Teitel
Mark von Hagen
Patricia M. Wald
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Development & Outreach Director*
Carroll Bogert, *Associate Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance & Administration Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Iain Levine, *Program Director*
Andrew Mawson, *Deputy Program Director*
Suzanne Nossel, *Chief Operating Officer*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Jane Olson, *Chair, Board of Directors*

APPENDIX C: CORRESPONDENCE BETWEEN HUMAN RIGHTS WATCH AND THE GOVERNMENT OF KAZAKHSTAN

14 декабря 2009

Нурымбетов Биржан Бидайбекулы

Вице-министр

Министерство труда и социальной защиты населения

Республики Казахстан

Астана

Улица Орнбор, 8

010000

Факсимиле: +7(7172) 74-36-08

Электронная почта: argadykov_d@enbek.kz

Уважаемый Биржан Бидайбекулы!

Мы хотели бы поблагодарить Вас за встречу с сотрудниками нашей организации, Джейн Бьюкенэн и Викою Ким, в начале ноября и выразить нашу признательность казахскому правительству за готовность к дискуссии о правах трудовых мигрантов и других правозащитных вопросах.

С Вашего позволения, я хотела бы запросить дополнительную информацию по тем вопросам, которые нам не удалось обсудить во время встречи, в связи со вполне понятными временными ограничениями. Я была бы очень признательна, если Ваше министерство смогло бы предоставить нам следующую информацию:

Статистические данные

- Общее число трудовых мигрантов из всех стран, которые работали в Казахстане в официальном порядке в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг.
- Общее число трудовых мигрантов, прибывших с территории бывшего Советского Союза, которые работали в Казахстане в официальном порядке в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг.
- Общее число трудовых мигрантов, работавших в Казахстане в официальном порядке в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг., которые прибыли из:
 - Киргизстана
 - Узбекистана
 - Таджикистана
- Процентное соотношение трудовых мигрантов в каждом из пяти основных секторов экономики, задействующих труд мигрантов.

HUMAN
RIGHTS
WATCH

www.hrw.org

- Число трудовых мигрантов, работающих в официальном порядке в сельском хозяйстве Казахстана в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг.
- По оценке министерства, приблизительное число трудовых мигрантов, которые работали в Казахстане без разрешения на работу в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг.
- Основные страны, из которых поступает приток неофициальных трудовых мигрантов.

Детский труд

- По оценке министерства, общее число детей, которые работали в Казахстане в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг.
- По оценке министерства, общее число детей среди трудовых мигрантов, которые работали в Казахстане в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг.
- Страны, из которых поступает основной приток работающих детей.
- Информация о правительственных усилиях по искоренению детского труда, включая наихудшие формы детского труда, в 2009 г. и в последние годы, а также будущие планы борьбы с использованием детского труда.

Образование для работающих детей

- Возможно ли для детей трудовых мигрантов посещать местные школы? Каковы требования для посещения ими школ (к примеру, регистрационные свидетельства родителей, другие документы)? Могут ли посещать школу дети трудовых мигрантов, работающих без разрешения на работу?
- Число детей мигрантов, посещающих школы в Алматинской области в 2009, 2008 и 2007 гг.
- Существуют ли какие-то вспомогательные меры для посещения школ детьми трудовых мигрантов, не говорящими по-казахски или по-русски?

Трудовые инспекции

- Количество трудовых инспекций, которые были осуществлены работодателями в сельскохозяйственном секторе в 2009 (по данным, которыми министерство располагает на сегодняшний день), 2008 и 2007 гг.
- Наиболее распространенные нарушения, выявленные трудовыми инспекциями и наложенные санкции.

- Зафиксированные в законах или подзаконных актах обязанности трудовых инспекторов по пресечению детского труда, включая наихудшие формы детского труда.
- Обязанности трудовых инспекторов по защите прав мигрантов, включая мигрантов с неурегулированным миграционным статусом или без разрешения на работу.

Законодательство на стадии рассмотрения

- По имеющимся у нас данным, в настоящее время происходит обновление миграционного законодательства. В интересах прозрачности работы министерства, о которой Вы говорили во время нашей встречи, мы были бы очень признательны, если бы Вы могли поделиться с нами проектом предложенных законопоправок.

Благодарю Вас за внимание и жду ответа в удобное для Вас время.

С уважением,



Холли Картнер
Директор
Отделение по Европе и Центральной Азии



010000, Астана қаласы, 35 – ші көше, 2 үй,
Министрліктер Үйі
Тел.: (7172) 742851, факс: (7172) 743608

010000, город Астана, ул. 35, дом 2,
Дом Министерств
Тел.: (7172) 742851, факс: (7172) 743608

№ _____

на № _____ от _____

Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299

На письмо от 14 декабря 2009 года

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, рассмотрев Ваш перечень вопросов, и направляет информацию входящую в компетенцию Министерства.

Статистические данные

пункт 6

За различные нарушения правил пребывания в 2009 году к административной ответственности привлечены – 169,2 тыс. иностранцев (СНГ – 155,9 тыс., дальнее зарубежье – 13,4 тыс. чел.).

Возбуждено 408 уголовных дел в отношении организаторов незаконной миграции и лиц, не выполнивших постановление суда о выдворении.

Уполномоченными органами выявлены 42 организации использовавших труд 240 иностранных граждан без соответствующего разрешения.

Трудовая инспекция

пункт 1, 2

По итогам 2009 года государственными инспекторами труда проведено 22 116 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства.

В результате проведенных проверок, госинспекторами труда выявлено 100580 нарушений трудового законодательства, из них более половины (58,0 % или 58 435) приходится на нарушения в вопросах трудовых отношений, 40 433 нарушений (или 40,1 %) имели место в области безопасности и охраны труда, 1712 (1,7 %) нарушений по законодательству о занятости населения.

В отношении лиц, допустивших нарушения трудового законодательства, выдано 21897 предписаний, наложено 10785 административных штрафов на общую сумму 310, 5 млн. тенге.

В случаях создания реальной угрозы жизни и здоровью работников госинспекторами труда была приостановлена работа 887 единиц станков, оборудования и механизмов, 43 производственных объектов до их приведения в соответствие требованиям безопасности, а также деятельность 3 организаций.

По требованиям госинспекторов труда работодателями освобождены от работы 4493 должностных лиц, виновных в нарушениях безопасности и охраны труда, ставших причинами несчастных случаев. В правоохранительные органы направлены 2194 материалов по несчастным случаям, по 96 из них возбуждены уголовные дела.

В 2009 году на предприятиях и организациях страны на производстве пострадало 2102 человека, что на 13,9 % ниже уровня прошлого года (2444). Количество погибших на производстве также снизился 14,3 % и составил 346 человека, в 2008 году 404.

В разрезе отраслей высокий уровень травматизма имеет место на предприятиях строительные отрасли и горнометаллургического комплекса.

По итогам 2009 года доля пострадавших работников на предприятиях указанных отраслей составило 34,4 % от общего числа пострадавших в стране (или 724 человека).

Каждый 6 смертельный случай на производстве имел место на предприятиях горнометаллургической отрасли, каждый 4 на строительстве, где основной объем работ выполняется на открытом воздухе, на высоте, под воздействием осадков, перепадов температур т.е. работники строительных организаций работают в условиях повышенной опасности при проведении строительно монтажных работ, а также строительство высотных зданий.

В аграрном секторе доля пострадавших работников составило 5,9 % от общего числа пострадавших.

По пункту 3

Законодательством РК установлены ограничения детского труда и предусматривается уголовная и административная ответственность за вовлечение детей наихудшим формам детского труда.

Так, Трудовым кодексом РК, принятого 15 ая 2007 года, выделена отдельная глава (16) особенности регулирования труда работников, не достигших 18-летнего возраста.

Статьей 178 Трудового кодекса работники не достигшие 18-летнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетнему, а в области охраны труда, рабочего времени времени и отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями установленными настоящим Кодексом.

Статьей 179 Трудового кодекса РК запрещается применение труда работников, не достигших 18-летнего возраста на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных

заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими веществами, психотропными веществами и прекурсорами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками, не достигшими 18-летнего возраста тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Статьи 182, 183 Трудового кодекса РК содержат нормы выработки для работников не достигших 18-летнего возраста; режима труда и отдыха для работников не достигших 18-летнего возраста.

по пункту 4

Согласно Закона РК «О занятости населения» государственные инспектора труда обязаны проводить проверку на соблюдение особых условий, определенных при выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, привлечение иностранной рабочей силы без разрешения на осуществление трудовой деятельности.

В месте с тем, в соответствии с пунктом 4 статьи 12 Конституции РК иностранцы и лица без гражданства пользуются в Республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами.

Приложение: информация по пунктам 1,2,3,5,6 раздела «статистические данные»

**Директор Департамента
занятости и миграции населения**

Д. Аргандыков

Исп. Альжан М.И.
тел. 74-35-25

Раздел А - ВВОЗ иностранной рабочей силы в Республику Казахстан

А	Б	2007 год	2008 год	11 месяцев 2009 года
16	5. Прибыло (привлечено) из стран ближнего зарубежья, всего	5545	6467	2414
	из них (указать название страны)			
	Россия	1014	1971	1052
	Украина	409	522	357
	Беларусь	81	127	53
	Таджикистан	162	216	159
	Узбекистан	887	791	200
	Кыргызстан	2192	1864	73
	Азербайджан	439	547	359
	Грузия	34	139	35
	Молдова	253	226	71
	Туркмения	43	34	23
	Литва	8	7	9
	Эстония	5	8	7
	Латвия	4	5	6
	Армения	14	10	10
17	6. Прибыло (привлечено) из стран дальнего зарубежья, всего	53265	47737	25594
	из них (указать название страны)			
	Австралия	176	221	116
	Австрия	21	26	20
	Албания	11	142	68
	Алжир	10	6	9
	Аргентина	13	10	7
	Афганистан	5	7	9
	Бангладеш	61	133	221
	Бельгия	24	18	12
	Болгария	118	155	67
	Боливия	10	9	2
	Босния-Герцеговина	91	41	45
	Бразилия	4	5	6
	Бруней	0	0	1
	Великобритания	2151	2366	1783
	Венгрия	1072	705	628
	Вануат	0	3	0
	Венесуэла	29	27	25
	Вьетнам	1	0	1
	Гана	2	2	2
	Германия	204	197	150
	Голландия	4	4	28
	Греция	7	7	7
	Дания	31	40	34

Египет	64	105	98
Исландия	0	0	1
Израиль	38	40	65
Индия	1954	2379	2269
Индонезия	51	34	61
Иордания	45	56	87
Ирак	13	14	2
Иран	307	307	258
Ирландия	81	121	53
Испания	16	21	13
Италия	1324	1394	1390
Йемен	0	1	1
Канада	339	362	198
Кения	1	1	1
Китай	8098	10104	5773
Конго	3	1	0
Кипр	5	4	0
Колумбия	69	77	39
КНДР	197	478	277
Куба	2	1	2
Косово	443	693	264
Катар	0	0	4
Камерун	0	0	1
Лаос	0	0	1
Ливан	88	106	114
Ливия	0	0	1
Либерия	2	1	0
Мавритания	0	1	0
Малайзия	305	258	122
Мальта	3	2	1
Марокко	55	20	11
Мексика	7	9	11
Македония	154	114	59
Монголия	2	0	0
Маврикий	0	0	1
Мьянма	2	1	1
Непал	5	5	25
Нидерланды	103	170	95
Нигерия	10	9	15
Новая Зеландия	37	64	29
Норвегия	65	214	240
ОАЭ	33	7	25
Оман	1	1	1
Пакистан	149	109	84
Палестина	10	34	7
Перу	3	3	1
Панама	0	0	1
Португалия	54	44	32

	Польша	247	116	171
	Румыния	1467	964	563
	Саудовская Аравия	0	1	9
	Сингапур	50	39	38
	Сирия	36	12	6
	Сербия	944	706	445
	США	804	670	422
	Словакия	24	20	20
	Словения	3	3	8
	Сенегал	0	1	0
	Сальвадор	0	0	1
	Тайланд	525	801	627
	Тунис	4	7	4
	Турция	28894	21279	6813
	Тринидад и Тобаго	14	14	4
	Уругвай	1	0	0
	Филиппины	1218	843	977
	Финляндия	0	8	3
	Франция	146	132	189
	Хорватия	96	107	69
	Чили	3	1	0
	Чехия	43	48	31
	Черногория	163	197	1
	Швеция	7	20	18
	Швейцария	14	16	8
	Шотландия	1	0	0
	Шри-Ланка	7	12	5
	Эквадор	6	6	2
	Эфиопия	5	1	1
	ЮАР	171	209	90
	Южная Корея	182	3	78
	Япония	6	12	16
	Ямайка	1	0	0

СВЕДЕНИЯ
о привлечении иностранных специалистов в
Республику Казахстан в разрезе стран и отраслей промышленности

	<i>2007 год</i>	<i>2008 год</i>	<i>11 месяцев 2009 года</i>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	2089	1704	22
Рыболовство, рыбоводство			2
Горнодобывающая промышленность	5444	4682	2769
Обрабатывающая промышленность	2560	3613	2622
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	173	46	31
Строительство	43477	36669	16273
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	641	797	369
Гостиницы и рестораны	524	590	341
Транспорт и связь	743	724	261
Финансовая деятельность	122	120	112
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1966	3616	3120
Государственное управление	2	33	0
Образование	331	197	174
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	35	115	551
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	668	1261	1273
Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу и производящих товары и услуги для собственного потребления		7	86
Деятельность экстерриториальных организаций	35	30	2
Итого	58810	54204	28008

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ
ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ
МИНИСТРЛІГІ



MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL
PROTECTION OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN

010000, Астана қаласы, 35 – ші көше,
2 үй,

Министрліктер Үйі
Тел.: (7172) 742851, факс: (7172)
743608

House of Ministries
Dom 2, 35th St.
Astana 01000

Tel.: (7172) 742851, Fax: (7172)
743608

_____ № _____

на № _____ от _____

Human Rights Watch
350 Fifth Avenue. 34th
Floor
New York, NY 10118-
3299

Re: your letter of December 14, 2009

The Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan, having reviewed your enumerated questions, sends the following information within the Ministry competence.

Statistical Data

Point 6

In 2009, 169,200 foreigners (155,900 from CIS countries; 13,400 from elsewhere) were found to have committed administrative violations of various residency laws.

Four hundred and eight criminal cases were initiated against individuals organizing illegal immigration and against individuals who did not execute court orders on expulsion.

The work of official agencies exposed 42 organizations which employ foreign citizens without proper authorization.

Inspections

Points 1, 2

According to data from 2009, government labor inspectors conducted 22,116 inspections on respect for labor laws.

As a result of the inspections, government labor inspectors exposed 100,580 violations of labor law. More than half of these violations (58.0% or 58,435) were violations of labor relations; 40,433 violations (40.1%) were related to occupational health and safety; 1,712 (1.7%) were violations of laws regarding employment of the population.

21,897 warnings were issued against individuals who committed violations of labor laws, and 10,785 administrative fines were imposed with a total sum of 310.5 million tenge.

In situations presenting real threats to the lives and health of the employees, government labor inspectors halted the work was of 887 units of equipment and machinery and 43 manufacturing projects until they were brought into compliance with safety regulations, and halted the activities of three organizations.

In accordance with the government labor inspectors' orders, employers dismissed 4,493 company officials who were guilty of violating employee health and safety, resulting in accidents. Information on 2,194 accidents was submitted to law enforcement officials; criminal cases were initiated in 96 cases.

In 2009, 2,102 people were injured at manufacturing businesses and organizations in Kazakhstan, a 13.9% decrease from the number of injuries from the previous year (2,444). The number of deaths resulting from manufacturing jobs also decreased 14.3% from 404 deaths in 2008 to 346 deaths in 2009.

Construction businesses and mining and smelting operations have the highest injury rates of all industries.

According to figures from 2009, the portion of injured workers in these industries comprised 34.4% of the total number of injured workers in the country (or 724 workers).

One out of every six deaths at the workplace occurred in the mining and smelting industries; one out of every four deaths occurred in construction, where the greatest portion of work is conducted outdoors, at great heights, under exposure to the elements, with changing temperatures. Construction workers work in conditions of increased danger while performing construction assembly work, and while building tall buildings.

In the agricultural sector, the percentage of injuries comprised 5.9% of the total number of injured.

Point 3

The laws of the Republic of Kazakhstan restrict child labor and stipulate criminal and administrative liability for the exploitation of children in the worst forms of child labor.

Also, the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, signed on May 15, 2007, created a separate chapter (16) on the importance of regulating the labor of workers under the age of 18.

Article 178 of the Labor Code states that employees under the age of 18 have equal rights with adults in labor relations. However, in relation to occupational health and safety, working hours, time off, and other working conditions, the Labor Code provides minors with additional guarantees.

Article 179 of the Labor Code prohibits employment of individuals under 18 years of age in heavy labor and from working in harmful (especially harmful) and (or) in hazardous working conditions. Likewise, it prohibits minors from performing work that might harm their health or moral development (in the gambling business, night-time entertainment establishments, the production and trade of alcoholic goods, tobacco products, and narcotic and psychotropic substances and their derivatives.)

Workers under the age of 18 are prohibited from carrying or moving items that are heavier than the maximum standards established for these workers.

Articles 182 and 183 of the Labor Code establish standards for compensation for workers under the age of 18 and the working hours and time off for employees under the age of 18.

Point 4

In accordance with the law of the Republic of Kazakhstan “on the employment of the population,” government labor inspectors are required to conduct inspections on whether specific conditions associated with issuing permission to hire foreign workers have been met, and whether foreign workers have been employed without official permission.

Additionally, in accordance with point four of article 12 of the Constitution of the Republic of Kazakhstan, foreigners and stateless persons in the Republic shall enjoy the rights and freedoms as well as bear the responsibilities established for citizens unless otherwise stipulated by the constitution, laws and international treaties.

Appendix: “Information on points 1, 2, 3, 5, 6 are provided in “statistical data.”

Director of the Department of Employment and Immigration
D. Argandikov

Completed: M.E. Alzhan
Telephone: 74-35-25

Section A – IMPORT of foreign labor to the Republic of Kazakhstan

A	B	2007	2008	First 11 months of 2009
16	5. Arrived (hired) from countries of the near-abroad [Former Soviet Union], total	5545	6467	2414
	Of them (specify a country)			
	Russia	1014	1971	1052
	Ukraine	409	522	357
	Belarus	81	127	53
	Tajikistan	162	216	159
	Uzbekistan	887	791	200
	Kyrgyzstan	2192	1864	73
	Azerbaijan	439	547	359
	Georgia	34	139	35
	Moldova	253	226	71
	Turkmenistan	43	34	23
	Lithuania	8	7	9
	Estonia	5	8	7
	Latvia	4	5	6
	Armenia	14	10	10
17	6. Arrived (hired) from countries of the far abroad, total	53265	47737	25594
	Of them (specify a country)			
	Australia	176	221	116
	Austria	21	26	20
	Albania	11	142	68
	Algeria	10	6	9
	Argentina	13	10	7
	Afghanistan	5	7	9
	Bangladesh	61	133	221
	Belgium	24	18	12
	Bulgaria	118	155	67
	Bolivia	10	9	2
	Bosnia and Herzegovina	91	41	45

	Brazil			
		4	5	6
	Brunei	0	0	1
	United Kingdom	2151	2366	1783
	Hungary	1072	705	628
	Vanuatu	0	3	0
	Venezuela	29	27	25
	Vietnam	1	0	1
	Ghana	2	2	2
	Germany	204	197	150
	Holland	4	4	28
	Greece	7	7	7
	Denmark	31	40	34
	Egypt	64	105	98
	Island	0	0	1
	Israel	38	40	65
	India	1954	2379	2269
	Indonesia	51	34	61
	Jordan	45	56	87
	Iraq	13	14	2
	Iran	307	307	258
	Ireland	81	121	53
	Spain	16	21	13
	Italy	1324	1394	1390
	Yemen	0	1	1
	Canada	339	362	198
	Kenya	1	1	1
	China	8098	10104	5773
	Congo	3	1	0
	Cyprus	5	4	0
	Colombia	69	77	39
	Democratic People's Republic of Korea (DPRK)	197	478	277
	Cuba	2	1	2
	Kosovo	443	693	264
	Qatar	0	0	4
	Cameroon	0	0	1
	Laos	0	0	1

	Lebanon	88	106	114
	Libya	0	0	1
	Liberia	2	1	0
	Mauritania	0	1	0
	Malaysia	305	258	122
	Malta	3	2	1
	Morocco	55	20	11
	Mexico	7	9	11
	Macedonia	154	114	59
	Mongolia	2	0	0
	Mauritius	0	0	1
	Myanmar	2	1	1
	Nepal	5	5	25
	Netherlands	103	170	95
	Nigeria	10	9	15
	New Zealand	37	64	29
	Norway	65	214	240
	UAE	33	7	25
	Oman	1	1	1
	Pakistan	149	109	84
	Palestine	10	34	7
	Peru	3	3	1
	Panama	0	0	1
	Portugal	54	44	32
	Poland	247	116	171
	Romania	1467	964	563
	Saudi Arabia	0	1	9
	Singapore	50	39	38
	Syria	36	12	6
	Serbia	944	706	445
	USA	804	670	422
	Slovakia	24	20	20
	Slovenia	3	3	8
	Senegal	0	1	0
	Salvador	0	0	1
	Thailand	525	801	627
	Tunisia	4	7	4
	Turkey	28894	21279	6813
	Trinidad and Tobago	14	14	4
	Uruguay	1	0	0
	Philippines	1218	843	977
	Finland	0	8	3
	France	146	132	189
	Croatia	96	107	69
	Chile	3	1	0
	Czech Republic	43	48	31
	Montenegro	163	197	1
	Sweden	7	20	18

	Switzerland	14	16	8
	Scotland	1	0	0
	Sri Lanka	7	12	5
	Ecuador	6	6	2
	Ethiopia	5	1	1
	South Africa	171	209	90
	South Korea	182	3	78
	Japan	6	12	16
	Jamaica	1	0	0

Data
on the employment of foreign specialists
in the Republic of Kazakhstan by country and industry

	2007	2008	11 months of 2009
Agriculture, hunting and forestry	2,089	1,704	22
Fishing, fish farming			2
Mining	5,444	4,682	2,769
Manufacturing	2,560	3,613	2,622
Production and distribution of electricity, gas and water	173	46	31
Construction	43,477	36,669	16,273
Trade; repair of vehicles, household goods, and personal use items	641	797	369
Hotels and restaurants	524	590	341
Transportation and communication	743	724	261
Financial activity	122	120	112
Transactions involving real estate, leases, or the rendering of services	1,966	3,616	3,120
Public administration	2	33	0
Education	331	197	174
Healthcare and social services	35	115	551
Allocation of communal, social and personal services	668	1,261	1,273
Activity of households employing domestic workers and producing goods and services for personal use		7	86
Activity of extraterritorial organizations	35	30	2
Total	58,810	54,204	28,008

Қазақстан Республикасының
Елшілігі



Embassy of the Republic of
Kazakhstan

Вашингтон қаласы

Washington, D.C.

N 261

Holly Cartner
Director European and Central Asian Division
Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299

March 29, 2010

Dear Mrs. Cartner,

With reference to your letter dated 3 February, 2010 it is my pleasure to forward to you the information requested by you on a number of issues relating to the rights of migrant workers in Kazakhstan (in Russian language only).

Let me reiterate our appreciation and support for the ongoing cooperation and dialogue with international NGOs, including HRW, Freedom House, NDI, IRI and many others, and express our hope that they will bear many useful and mutually beneficial fruits.

With kind regards,

Counselor
Meruert Saudabay

Информация о труде несовершеннолетних и доступе детей мигрантов к системе образования в Республике Казахстан

1. О количестве выявленных фактов и принимаемых мерах по искоренению наихудших форм детского труда.

По данным органов образования и защиты прав детей в 2009 году выявлены **911 фактов** использования детского труда (2008 г. - 1202), в том числе **233** несовершеннолетних, которые занимались попрошайничеством и работали в ночное время официантами, мойщиками машин. В Южно-Казахстанской, Алматинской областях выявлены дети, работающие на хлопковых и табачных полях.

Для эффективного решения вопросов улучшения положения детей в республике реализуется программа «Дети Казахстана» на 2007-2011 годы, в соответствии с которой в Алматинской и Южно-Казахстанской областях созданы и действуют социальные центры по профилактике и предупреждению наихудших форм детского труда.

Центры созданы для того, чтобы свести к минимуму эксплуатацию детского труда и в дальнейшем предотвратить вовлечение подростков в наихудшие формы труда.

Работниками центров проводятся беседы, встречи, круглые столы с родительской общественностью об искоренении наихудших форм детского труда, об его последствиях для психического, физического здоровья детей.

Деятельность центров была рассмотрена на 5-ом заседании Межведомственной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве Республики Казахстан в декабре 2009 года. По итогам приняты рекомендации о решении социально-экономических проблем крестьянских хлопководческих хозяйств и искоренении детского труда в Южно-Казахстанской области, о внесении изменений в законодательство в части создания экономических альтернатив по возмещению хлопкоробам стоимости аренды хлопкоуборочной техники и модернизации хлопководческой отрасли, а также внедрения международных стандартов качества без использования детского труда.

Акимам Алматинской и Южно-Казахстанской областей было рекомендовано осуществлять раннее выявление и создание единого межведомственного учета детей, занимающихся незаконными формами детского труда, а также привлечения к ответственности работодателей, использующих детский труд, и координации деятельности органов, в том числе внутренних дел, труда и социальной защиты, сельского хозяйства по искоренению наихудших форм детского труда.

В целях защиты прав детей, подвергающихся различным видам эксплуатации, находящихся в вечернее и ночное время без сопровождения взрослых в развлекательных заведениях, на улицах, вокзалах, парках и других общественных местах, а также оказанию им помощи, устройству и возвращению их в школу, министерство инициировало ряд акций и рейдов, в

том числе «Дорога в школу», «Забота», «Дети в ночном городе» и др.

Во время рейда «Дети в ночном городе» проверяются места пребывания детей, занимающихся попрошайничеством, бродяжничеством, компьютерные клубы, увеселительные заведения на предмет нахождения в них подростков после 22.00-х часов и выявления взрослых, занимающихся эксплуатацией труда несовершеннолетних.

Для эффективной организации рейдов министерством в 2009 году были разработаны и направлены в регионы «Методические рекомендации по проведению акций, рейдов в сфере охраны прав ребенка на получение образования».

Ежегодно, в рамках Национальной информационной кампании «12 дней борьбы против эксплуатации детского труда» свыше 250 тысяч детей принимают участие в различных конкурсах, встречах, беседах и других мероприятиях кампании.

Кроме того, Министерством образования и науки в проекты стратегических планов министерств труда и социальной защиты населения, сельского хозяйства на 2010 - 2014 годы внесены предложения в части осуществления постоянного мониторинга детского труда, в том числе искоренения детского труда в хлопководческих и табаководческих крестьянских хозяйствах, выявления фактов использования детского труда, заключения меморандумов с работодателями по обеспечению безопасных условий детского труда, разработки и внедрения современных стандартов.

2. О возможности и требованиях посещения школ детьми мигрантов.

Республика Казахстан ратифицировала в 2002 году Конвенцию о правах ребенка, где говорится, что *каждый ребенок имеет право на образование* и ему гарантируется получение бесплатного начального, основного среднего и общего среднего образования.

Порядок приема иностранцев и лиц без гражданства на обучение, организация их обучения осуществляется на тех же условиях, какие предусмотрены и для граждан Республики Казахстан.

Родитель или законный представитель лица до 16 лет - иностранцев и лиц без гражданства при определении своего ребенка в организацию образования должен представить документ на право постоянного проживания в Республике Казахстан с отметкой о регистрации по месту проживания:

- иностранцы - вид на жительство в Республике Казахстан;
- лица без гражданства - удостоверение лица без гражданства.

Детям, проживающим на обслуживаемой территории, не может быть отказано в приеме в соответствующую организацию образования, кроме частных организаций образования.

3. О количестве детей мигрантов, посещающих школы в Алматинской области на 2009 - 2010 учебный год.

Всего в Алматинской области проживают 2540 детей мигрантов, обучающихся в школах республики, из них прибывших из России - 1, Таджикистана - 6, Туркменистана - 11, Узбекистана - 245, Каракалпакстана - 189, Китая - 1855, Монголии - 230 детей и 3 - цыганы.

4. О вспомогательных мерах для посещения школ детьми оралманов, мигрантов, не владеющих казахским или русским языками.

В республике проживают 606 беженцев (197 детей) и 789 339 оралманов, в том числе 325 643 детей.

Для детей оралманов, лиц, имеющих статус беженцев, иностранцев, лиц без гражданства, имеющих вид на жительство, созданы условия для углубленного изучения родного языка. Кроме того, с целью безболезненной интеграции их в учебно-воспитательный процесс, для освоения ими казахского и русского языков организуются дополнительные уроки, языковые кружки, факультативные часы. В 108 школах языки 19 этносов Казахстана преподаются в качестве самостоятельного предмета.

Открыто 195 специализированных этнолингвистических центров, где детьми изучаются культура, традиции, языки 30 этносов.

Для изучения родных языков выделяются бюджетные средства воскресным школам. Всего в республике 79 воскресных школ, в них 3555 детей, которые факультативно или в кружках изучают 25 национальных языков.

**Председатель
Комитета по охране прав детей**



Р. Шер

Information

On the labor of underage children and on access to the educational system for the children of migrant workers residing in the Republic of Kazakhstan

1. Regarding known instances of child labor and the measures taken for the elimination of the worst forms of child labor.

Based on data from governmental education and children's rights agencies, in 2009 there were **911 instances** of child labor exploitation (in 2008 – 1202 cases), including **233** cases of minors working as beggars, or as waiters or car washers at night. In the South-Kazakhstan and Almaty regions, children were found working in the cotton and tobacco fields.

The government of the Republic of Kazakhstan has implemented a program, "Children of Kazakhstan," for 2007-2011 to improve the quality of life for children in the country. As part of this program, social centers for the prevention of the worst forms of child labor have been established and function in the Almaty and South-Kazakhstan regions.

The centers were created in order to reduce exploitation of children and prevent the involvement of children in the worst forms of child labor.

The centers' staff conducts discussions, meetings, and roundtables with parents about the eradication of the worst forms of child labor, and the psychological and physical effects of these forms of labor on children.

In December 2009, the Fifth Session of the Interdepartmental Commission on Minors and the Protection of their Rights (acting under the authority of the Republic of Kazakhstan) reviewed the work of the centers. As a result, the commission approved the following recommendations:

- to address the socio-economic problems of cotton farmers and the eradication of child labor in the South-Kazakhstan region,
- to introduce legislative changes to create economic alternatives, compensating cotton growers for the cost of renting cotton-harvesting equipment and modernizing the cotton harvesting process,
- to introduce international standards for quality without the use of child labor.

The commission recommended that the mayors of the Almaty and South-Kazakhstan regions expose child labor at an earlier stage and create a single interagency record of children who are employed in illegal forms of labor. The mayors were also asked to ensure that employers who exploit child labor are held responsible. The commission also recommended that the mayors coordinate government agencies including Internal Affairs, Labor and Social Protection, and Agriculture, in the elimination of child labor.

In order to protect the rights of children, who are victims of various forms of exploitation, including in the evening and at night in entertainment establishments, on the streets, in train stations, at parks, and in other public places, and to help children, including through encouraging their return to school, the government has initiated a several programs and raids, including “The Road to School,” “Care,” and “Children in the Nighttime City.”

During the time of the inspection, “Children in the Nighttime City” officials check places such as computer clubs and entertainment establishments, where children are begging, or loitering. The basic premise of the inspections is that the presence of children in such places after 10 p.m. frequently indicates instances of child exploitation.

The document, “Methodical recommendations for conducting programs and raids to protect the rights of the child for receiving education,” was developed for the effective organization of the aforementioned inspections.

Each year, as part of the national informational campaign, “12 Days of Activism against Child Labor Exploitation,” more than 250,000 children take part in various contests, meetings, discussions and other events.

In addition, the Ministry of Education and Science is introducing proposals to be included in the strategic plans of the Ministry of Labor and Social Protection and the Ministry of Agriculture for 2010-2014. The proposals include the creation of a continuous monitoring system for child labor, including the eradication of child labor in the cotton and tobacco farm industries; exposure of cases of child labor; signing memoranda with employers guaranteeing safe working conditions for children; and the development and introduction of modern standards.

2. Regarding the ability of children of migrant workers to attend school and the demands on the educational system

In 2002, the Republic of Kazakhstan ratified the UN Convention on the Rights of the Child, which states that *every child has the right to an education* and is guaranteed a free, elementary and basic secondary and general secondary education.

The procedures for enrolling foreigners and stateless persons in school are the same as the procedures for enrolling citizens of the Republic of Kazakhstan.

For foreign or stateless persons, a parent or legal guardian wishing to register children under sixteen years of age at an educational institution, first must provide documentation of permanent residence in the Republic of Kazakhstan with a stamp noting the place of residence:

- for foreigners – permanent residence card for the Republic of Kazakhstan
- for stateless persons – certificate of statelessness

Children who reside in the school district cannot be turned away from an educational institution, with the exception of private educational establishments.

3. Regarding the number of children of migrant workers who attend schools in the Almaty region in 2009-2010 academic year.

In the entire Almaty region there are 2,540 children of migrant workers who attend public schools. Of that number: 1 is from Russia, 6 are from Tajikistan, 11 from Turkmenistan, 245 from Uzbekistan, 189 from Karakalpakistan, 1855 from China, 230 from Mongolia, and 3 Roma.

4. Regarding additional steps for assisting the children of migrant workers and Oralman who speak neither Kazakh nor Russian.

In the Republic there are 606 refugees (197 of whom are children) and 789,339 Oralman, including 325,643 children.

For children of Oralman, persons with refugee refugees, foreigners, and stateless persons who have permanent residency, there are programs to help deepen knowledge of native languages. Additional classes, language groups, and tutorials exist to help these children with their mastery of the Kazakh and Russian languages, with the goal of ensuring their smooth integration into the educational system. In 108 schools the languages of 19 ethnicities of Kazakhstan are taught as independent subjects.

195 special ethnological centers were opened where children can learn the culture, traditions, and languages of 30 ethnicities.

Resources for the teaching of native languages are provided to religious schools. In all, there are 79 religious schools in which 3,555 children study 25 national languages in groups or in tutorials.

Head
Child Rights Protection Committee

[signature]

R. Sher